Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 198 del 10 agosto 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Giovedì, 10 agosto 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 726.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti ed indumenti delle provincie di Milano e Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 727.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese acquedottistiche private.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 726.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti ed indumenti delle provincie di Milano e Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per le provincie di Milano e Bologna, il contratto collettivo di lavoro 18 marzo 1949 per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti ed indumenti, stipulato tra il Sindacato Interprovinciale di Milano Esercenti Industrie Varie, con l'intervento dell'Associazione Industriale Lombarda e dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Bologna, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'intervento dei Sindacati Provinciali di Milano e Bologna, la Federazione Unitaria Italiana Liberi Lavoratori Abbigliamento, con l'intervento dei Sindacati Provinciali di Milano e di Bologna; al quale ha aderito la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti, per la provincia di Milano:

l'accordo collettivo 19 aprile 1949, relativo al trattamento di mensa per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti, stipulato tra il Sindacato Interprovinciale di Milano degli Industriali Esercenti Industrie Varie, con l'intervento dell'Asosciazione Industriale Lombarda, e il Sindacato Abbigliamento della Camera Confederale del Lavoro, il Sindacato Abbigliamento dell'Unione dei Sindacati Liberi; al quale ha aderito la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

l'accordo collettivo 21 maggio 1955, e relative tabelle, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti da aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda ed il Sindacato Abbigliamento dell'Unione Sindacale Provinciale, C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale, U.I.L.; al quale ha aderito la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti, per la provincia di Bologna:

l'accordo collettivo 1 giugno 1949 per le mense aziendali, relativo ai dipendenti dalle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti, stipulato tra la Sezione « Lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti » dell'Associazione Provinciale Industriali e la Federazione Provinciale Abbigliamento della Camera Confederale del Lavoro, il Sindacato Abbigliamento dell'Unione Sindacati Liberi;

l'accordo retributivo 15 marzo 1955, e relativa tabella, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti, stipulato tra l'Asosciazione Provinciale Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale, C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 51 in data 11 marzo 1960, n. 6 della provincia di Milano, in data 22 giugno 1960, n. 2 e n. 3 della provincia di Bologna, in data 21 luglio 1960 e 13 agosto 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenda sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per le provincie di Milano e Bologna, il contratto collettivo di lavoro 18 marzo 1949 per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti ed indumenti;

— per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 19 aprile 1949, relativo al trattamento di mensa per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti; l'accordo collettivo 21 maggio 1955, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti dalle suddette aziende;

— per la provincia di Bologna, l'accordo collettivo 1 giugno 1949 per le mense aziendali, relativo ai dipendenti dalle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti; l'accordo retributivo 15 marzo 1955 per i lavoratori dipendenti dalle suddette aziende;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie, smacchiatorie, tintorie e stirerie di abiti e indumenti delle provincie di Milano e Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 27 luglio 1961
Atti del Governo, registro n. 137, *foglio n.* 196. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 18 MARZO 1949 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE, SMACCHIATORIE, TINTORIE E STIRERIE DI ABITI ED INDUMENTI NELLE PROVINCIE DI MILANO E BOLOGNA

Addì 18 marzo 1949.

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE DI MILANO ESERCENTI INDUSTRIE VARIE, con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA DI MILANO, dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA,

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), con l'intervento di una rappresentanza dei SINDACATI PROVINCIALI DI MILANO E BOLOGNA, e la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LIBERI LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.L.A.), con l'intervento dei SINDACATI PROVINCIALI DI MILANO E DI BOLOGNA, assistiti dal rappresentante dell'UFFICIO TECNICO DELLA F.U.I.L.L.A.,

è stato concluso il presente Contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze addette alle Aziende esercenti le lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti situate nel territorio di competenza dei Sindacati stipulanti.

Art. 1.

ASSUNZIONE, DOCUMENTI DI LAVORO, RESIDENZA E DOMICILIO, VISITA MEDICA

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;

5) titolo di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;

6) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, se richiesto dall'Azienda;

7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'Azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'Azienda la propria residenza e domicilio e a notificarne i successivi cambiamenti.

La Direzione, nell'assumere l'operaio, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza e il contenuto del presente contratto e di eventuale regolamento interno, che saranno messi a disposizione della Commissione interna o del delegato di fabbrica a cura della Direzione stessa.

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'Azienda.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la Azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro cinque giorni successivi ed intanto la Azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonchè le disposizioni contenute nel regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720, relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi di applicazione della legge stessa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto della assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle Aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto di cui alla premessa sono suddivisi nelle categorie specificate nell'apposito Accordo integrativo.

Art. 5.

MANSIONI PROMISCUE

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato nello svolgimento delle mansioni della categoria superiore.

Art. 6.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore al salario percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione. Nel caso però che il predetto passaggio di mansioni avvenga per esigenze di carattere contingente puramente occasionali (ad esempio per sostituire operai ammalati o assenti) l'operaio continuerà a percepire il proprio salario semprechè non venga adibito alle mansioni superiori per un periodo maggiore di due giorni, nel qual caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente dallo stesso percepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere quest'ultimo salario, conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno tre mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

a) E' considerato apprendista chiunque sia assunto in una Azienda in età fra i 14 e 18 anni per gli uomini, e dai 14 ai 20 anni per donne allo scopo di acquistare la capacità necessaria per diventare operaio qualificato, mediante addestramento pratico.

b) La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria; di metà per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

c) Il periodo di servizio già prestato presso altre Aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato sempre che l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi.

d) Nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

e) Nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio alla categoria operaia quanto per la determinazione del salario, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione.

f) Durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche e comunque pericolosi e nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale.

g) L'apprendista, durante il periodo di tirocinio, deve lavorare ad economia; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo l'apprendista acquista automaticamente la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo.

h) L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova lo apprendista verrà considerato, a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato.

i) Al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

l) La durata massima del periodo di apprendistato resta fissata secondo quanto previsto nell'allegato Accordo integrativo.

m) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi salariali vigenti. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente

tra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato e il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. La misura relativa è quella stabilita dagli accordi salariali vigenti.

n) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto, ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali o dalla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

L'istituzione di corsi di istruzione professionale ed il potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono addidati alle Associazioni di categoria ed anche ai singoli industriali come uno scopo da perseguire con ogni possibile mezzo per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste in materia per i guardiani dall'Accordo interconfederale 23 maggio 1946.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'Azienda, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termini degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale di cui all'art. 9 (orario di lavoro) sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata negli stabilimenti e l'uscita da esso degli operai verranno disciplinate nei regolamenti interni di ogni singola Azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 11.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito che il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante recupero, a regime normale, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette gli operai adibiti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia.

Art. 12.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DI LAVORO

A) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, ai ratei della gratifica natalizia, al preavviso ed alla corresponsione dell'indennità di anzianità.

B) In caso di interruzioni di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'Azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta l'intera paga di fatto ed il 50 per cento dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle Aziende.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e di periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentito dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa e di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 8 maggio, 4 novembre); salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite dallo Stato;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Ascensione - mobile;
5) Corpus Domini - mobile;
6) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
7) Assunzione - 15 agosto;
8) Ognissanti - 1° novembre;
9) Concezione - 8 dicembre;
10) Natale - 25 dicembre;
11) Giorno dell'Angelo - Lunedì successivo alla Pasqua;
12) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento: questa ultima festività potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nelle festività nazionali di cui al punto *b*) compete agli operai il normale trattamento retributivo, intendendosi per tale la retribuzione globale di fatto, in ragione di ore 8. In caso di prestazione lavorativa, oltre al trattamento di cui sopra, all'operaio compete la retribuzione per le ore effettivamente lavorate con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Nelle festività infrasettimanali di cui al punto *c*) sarà corrisposta agli operai la retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero dello stabilimento (quello cioè che si sarebbe praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale). In caso di prestazione lavorativa all'operaio sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione di fatto per le ore effettivamente lavorate, come in giorno feriale.

Verrà concesso ugualmente il trattamento di cui sopra agli operai assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'art. 9, ossia oltre le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al secondo comma del predetto art. 9.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo, di cui all'art. 14 e nelle festività nazionali.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo, in quanto dette prestazioni gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno o festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro notturno	25 %
lavoro straordinario notturno . . .	35 %
lavoro festivo	35 %
lavoro straordinario festivo	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro straordinario festivo notturno.	60 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoranti a cottimo.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti a economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli

accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 20 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando, qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo, detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 20 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi esse e comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perché essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra, è per i cottimi di lavorazione in serie, un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 per cento del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi ricorrenti s'intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabile agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'Azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nell'Azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle Aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'Azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Norma transitoria.

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del paragrafo *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 20 %.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'Azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale, fino al 90 per cento della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'Azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute delle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà, a titolo di gratifica natalizia, all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi trascorsi alle dipendenze dell'Azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 22.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'Azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita, in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a ore 96) per gli aventi anzianità da uno a otto anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a ore 104) per gli aventi anzianità da oltre otto anni e fino ai 15 anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a ore 120) per gli aventi una anzianità superiore ai 15 anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di un giorno (otto ore) per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà il godimento di un giorno (ore 8) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a*) e *b*) verrà corrisposta all'operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilità tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie dànno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dell'articolo 15, in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Azienda è tenuta a usargli il trattamento previsto dall'art. 40, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Art. 23.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'Azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile e annuale, agli operai dovrà essere corrisposta in ogni caso la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato intercolfederale 31 maggio 1941 e relativi aggiornamenti, in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di otto giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno, che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale, non deve essere inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione oraria globale di fatto.

Art. 25.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'Azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della

malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'Azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'operaio, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

mesi sei in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

mesi otto in caso di anzianità nella stessa Azienda oltre i 5 anni.

Trascorso il termine massimo sopra precisato la Azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di cui all'art. 43 escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità di cui all'art. 43.

L'operaio che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio, il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo non superiore ai sei mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presumibile del parto ed il restante nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro saranno corrisposti, per un periodo di tre mesi avanti il parto e per sei settimane dopo il parto, i due terzi della retribuzione normale, per tale intendendosi la media della retribuzione complessiva raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti alla assenza, compresa l'indennità di contingenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento per gravidanza e puerperio norme generali, di legge o contrattuali, quanto è disposto dal presente articolo si intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto-legge del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'Azienda ai soli effetti dell'art. 43 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Sia nel caso di chiamata di leva che in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'Azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio può essere dall'Azienda considerato dimissionario.

Art. 28.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'Azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro lo operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 29.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interne e dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 30.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 31.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo: parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 32.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'Azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento. L'Azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico.

Art. 33.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti della indennità di anzianità.

Art. 34.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali operaie saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievole all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette; tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 35.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine dell'Azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'Azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 36.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'Azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però, la direzione della Azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuto autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'Azienda di rivalersi per i danni avuti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli ritirare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione della Azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 37.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconosce la sua colpa o la riconosce solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 12 per cento del suo importo complessivo.

Art. 38.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Sia l'Azienda che l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene e alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aereazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 39.

ABITI DA LAVORO

Quando la Ditta richieda, o la natura del lavoro imponga, l'uso di abiti o indumenti di lavoro, la Ditta deve fornirli a sue spese.

La sostituzione di tali abiti e indumenti sarà fatta più o meno frequentemente in relazione alla più o meno rapida usura degli stessi in conseguenza della natura delle lavorazioni.

Art. 40.

TRASFERTE

Agli operai comandati in trasferta per esigenza di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso, in base a nota documentata, delle spese di vitto e alloggio, quando la durata della trasferta lo richieda; oppure spetterà loro un'indennità giornaliera da convenirsi forfettariamente tra le parti.

Qualora per l'espletamento della trasferta si debbano incontrare altre eventuali spese vive, queste ultime saranno rimborsate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate col 50 per cento della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di viaggio, vitto e alloggio dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio.

Art. 41.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'Azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'Azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'Azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima delle comunicazioni del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'Azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

Art. 42.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'Azienda può esonerare dal lavoro l'operaio licenziato in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso di cui sopra.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'Azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti dell'anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio licenziato l'ulteriore prestazione di lavoro dovrà essere dato, all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 48, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'Azienda è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Trascorso il 1° anno di anzianità ininterrotta presso l'Azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche productive della industria di cui trattasi, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto due mesi di anzianità.

L'indennità di cui al comma primo deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1949.

L'indennità di cui al comma primo sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1948 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella seguente misura:

a) due giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

b) tre giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità dal 6° al 12° anno compiuto;

c) quattro giorni (ore 32) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno;

secondo quanto stabilito dall'art. 29 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 25 ottobre 1941.

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1942 al 31 dicembre 1948, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1942 in base alla paga globale di fatto (esclusa l'indennità di contingenza) percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più gli incentivi e i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime 4 settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale del cottimo, di cui all'art. 17.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento delle ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia o dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli ed eventuali altre spettanze.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'Azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 43:

1) il 35 per cento per gli aventi una anzianità presso la stessa Azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 50 per cento per gli aventi una anzianità presso la stessa Azienda da oltre 5 anni ai 10 anni compiuti;

3) il 75 per cento per gli aventi una anzianità presso la stessa Azienda da oltre 10 anni ai 12 anni compiuti;

4) il 100 per cento per gli aventi una anzianità presso la stessa Azienda oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nelle anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo dell'apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 4°, di cui al 1° comma del presente articolo, è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età se donna.

Art. 45.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli o ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 46.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 48.

Art. 47.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto all'art. 32;

b) che, senza giustificato motivo abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

e) contravvenga al divieto di fumare, espressamente notificato con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consigliano tale divieto;

f) che esegua entro lo stabilimento lavorazioni per proprio uso, con lieve danno dell'Azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'Azienda, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuale irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'Azienda o, in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 48.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1. — *Con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità.*

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo delle mancanze di cui all'articolo precedente (multe o sospensioni) e che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimenti le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio con danno dell'Azienda;

i) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni).

2. — *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'Azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda;

c) rivelazione di procedimenti o sistemi di lavorazione, trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'Azienda, salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'Azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art. 49.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro, e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'Azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalle presenti regolamentazioni.

Art. 50.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un ora-

rio di dieci ore od a quel maggiore orario previsto dal 2° comma dell'articolo 9.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 51.

LAVORO A DOMICILIO

1. — *Definizione del lavorante a domicilio.*

E' da considerarsi lavorante a domicilio chi nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro nè sottoposti alla sua sorveglianza, esegue lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori. Inoltre, il lavorante a domicilio, per essere considerato tale, sarà impegnato a non eseguire, per conto proprio o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinino una condizione di concorrenza nei confronti dei datori di lavoro, come non potrà assumere o comunque valersi di personale salariato o in altra forma retribuito.

2. — *Libretto personale di controllo.*

Tutti i lavoranti a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo o documento equipollente a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati:

PARTE I. — *Consegna del lavoro*:

1) data e ora dell'ordinazione;
2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;
3) specificazione e quantità del lavoro da eseguire;
4) misura della retribuzione;
5) ammontare delle eventuali anticipazioni;
6) giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;
7) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

PARTE II. — *Riconsegna del lavoro*:

1) giorno e ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito;
2) specie e quantità del lavoro eseguito;
3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;
4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;
5) indicazioni delle eventuali ritenute;
6) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

3. — *Responsabilità del lavorante a domicilio.*

Con la sottoscrizione della parte I (consegna del lavoro di cui all'art. 2) il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro, la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4. — *Retribuzione.*

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra, si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza, nella misura fissata per i lavoranti di età superiore a 20 anni, eventuali terzi elementi e indennità accessorie.

Indennità di contingenza, eventuali terzi elementi ed indennità accessorie, dovranno essere tradotti in quote orarie sulla base di 8 ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b*) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c*).

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe di cottimo ed il loro aggiornamento in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali stipulanti dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presenti i particolari caratteri delle varie produzioni.

5. — *Maggiorazione della retribuzione.*

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione del 19 per cento da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità ed in coincidenza con le ferie annuali oppure con la gratifica natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio che presti la sua opera ad un solo datore di lavoro una indennità sostitutiva dell'indennità di licenziamento, nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

6. — *Lavoro notturno e festivo.*

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi al mattino suc-

cessivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodo notturno o festivo, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7. — *Pagamento della retribuzione.*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole Aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8. — *Fornitura materiale.*

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9. — *Norme generali.*

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Si richiamano in particolare le disposizioni relative alle assicurazioni sociali ed alla assistenza di malattia.

Art. 52.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile, l'Azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della Azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 54.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 55.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1949 ed avrà durata sino al 31 dicembre 1950; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto due mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un nuovo contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1. — *Ferie.*

Si dà atto che le misure del periodo feriale stabilite all'art. 22 troveranno già integrale applicazione per il corrente anno feriale 1948-1949.

2. — *Lavoro straordinario, notturno e festivo: maggiorazione.*

Le parti convengono che, a parziale deroga dell'articolo 55 le nuove misure delle percentuali di maggiorazione fissate nell'art. 16 troveranno applicazione a partire dal 1° marzo 1949, anzichè dalla data di decorrenza del contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 19 APRILE 1949 RELATIVO AL TRATTAMENTO DI MENSA PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE E SMACCHIATORIE DI ABITI E DI INDUMENTI NELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 19 aprile 1949 in Milano

tra

il SINDACATO INTERPROVINCIALE DI MILANO DEGLI INDUSTRIALI ESERCENTI INDUSTRIE VARIE, in persona del suo Presidente conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, assistito dai signori *Rizza Vero, Porri Attilio,* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA di Milano, rappresentata per delega del suo Presidente, dall'ing. *Emilio Zacchi,*

e

il SINDACATO ABBIGLIAMENTO DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO in persona del suo Segretario responsabile *Fantazzini Sirro* e del Segretario sig. *Chiappa Carlo.*
il SINDACATO ABBIGLIAMENTO DELL'UNIONE DEI SINDACATI LIBERI di Milano e 'Provincia, in persona del suo Segretario responsabile sig. *Fossati Giuseppe* e del signor *Manzella Franco.*

considerata la situazione contingente, dato atto che le parti non intendono pregiudicare le rispettive questioni di principio, si è stipulato il seguente accordo da valere per le maestranze addette alle aziende esercenti le lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e di indumenti, aderenti al Sindacato Interprovinciale degli esercenti industrie Varie della Associazione Industriale Lombarda di Milano: a partire dal primo maggio 1949, per ogni giornata o frazione di giornata di effettivo lavoro, sarà corrisposta ai lavoratori una indennità sostitutiva della mensa nella misura di L. 30 (trenta).

Tale indennità sarà dovuta:

— ai lavoratori dipendenti da aziende ove non funzionano mense aziendali;

— ai lavoratori dipendenti da aziende ove essendo state istituite le mense ci si trova nell'impossibilità di mantenerle in funzione, nonchè

— ai lavoratori che, in aziende provviste di mense, non possono fruirne a causa di esigenze di lavoro.

Nessuna indennità sarà dovuta ai lavoratori che rinunciano a fruire della mensa, laddove questa sia istituita.

Le disposizioni del presente accordo non costituiscono modifica alle condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

Resta inteso che se la materia di cui al presente accordo, verrà disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti disposizioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto col presente accordo.

Il presente accordo decorrerà dal 1° maggio 1949 e scadrà il 31 dicembre 1949. Successivamente, qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomndata con ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un eguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 21 MAGGIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE E SMACCHIATORIE DI ABITI ED INDUMENTI NELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 21 maggio 1955, in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA;

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della CISL di Milano - Sindacato Abbigliamento;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE della UIL della provincia di Milano,

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue, per la Provincia di Milano:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni unificate per gli operai sono quelle risultanti dalla tabella annessa; per le qualifiche speciali e per gli impiegati quelle delle rispettive tabelle annesse all'accordo interconfederale 28 luglio 1954.

Art. 2.

DECORRENZA

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 6 dello accordo 12 giugno 1954, le nuove retribuzioni di cui al precedente art. 1 hanno la decorrenza indicata nelle tabelle annesse.

Art. 3.

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo 12 giugno 1954 le aliquote previste dai sottonotati articoli del contratto di categoria 18 marzo 1949 vengono modificate come segue:

LAVORO A COTTIMO (Art. 17)

La percentuale minima di cottimo è riproporzionata al 6.50 %.

SOSPENS. ED INTERR. DI LAVORO (Art. 12)

Il compenso previsto dal punto 2), per le ore perdute e per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non siano stati preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, viene ragguagliato al 70 % della paga di dette ore, per la prima giornata di sospensione.

Capo gruppo La percentuale di maggiorazione sulla paga base per i capigruppo stabilita nella misura del 20 % viene riproporzionata al 5,50 % del nuovo minimo unificato.

Lavori discontinui o di semplice attesa e custodia - Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia vengono confermate le norme previste dallo art. 2 dell'accordo interconfederale 28 luglio 1954 in base alle quali la nona e la decima ora verranno retribuite con la paga oraria ridotta al 20% (venti per cento).

Art. 4.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 5.

Il presente accordo fa parte integrante a tutti gli effetti del contratto collettivo di lavoro 18 marzo 1949 e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

Tabella dei nuovi minimi di paga oraria unificati per le maestranze addette alle aziende esercenti le lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e di indumenti della provincia di Milano in conformità dell'Accordo interconfederale sul conglobamento del 12 giugno 1954.

UOMINI

Specializzati

a) operaio capace di tingere qualsiasi manufatto in qualsiasi colore

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954 Lire
superiore ai 20 anni	187,40
da 18 a 20 anni	182,20
da 16 a 18 anni	161,30

b) smacchiatore o pulitore che lava e smacchia ogni tipo di macchia

c) operaio che sappia formare e finire cappelli

d) stiratore di ogni genere di indumento

e) apparecchiatore

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954
	Lire
superiore ai 20 anni	177,55
da 18 a 20 anni	172,65
da 16 a 18 anni	152,80

Qualificati

a) tintore comune (cioè colui che tinge solo in alcune tinte con colori semplici)

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954
	Lire
superiore ai 20 anni	161 —
da 18 a 20 anni	156,30
da 16 a 18 anni	137,25
inferiore ai 16 anni	113,55

b) lavandaio di ogni genere di tessuto e indumento

c) lavandaio di lana da materasso sucida

d) addetto alla lavatrice da lavare a secco

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954
	Lire
superiore ai 20 anni	159,45
da 18 a 20 anni	154,80
da 16 a 18 anni	135,95
inferiore ai 16 anni	112,45

Operai comuni

a) lavandaio comune

b) addetto alla lisatura, risciacquatura, centrifugatura, stendaggio o ad altri lavori accessori

	In vigore da periodo dil paga in corso al 12-6-1954
	Lire
superiore ai 20 anni	151,05
da 18 a 20 anni	144,45
da 16 a 18 anni	120,30
inferiore ai 16 anni	95,50

DONNE

1ª *categoria* A

a) pulitrice o smacchiatrice che lava e smacchia ogni tipo di macchia

b) stiratrice a mano o a macchina di qualsiasi indumento, di biancheria fine o di pieghettato

c) operaia che sappia formare e finire cappelli

d) guarnitrice che sappia montare marocchini, nastri e fodere, orlature ecc.

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954	al 16-5-1955
	Lire	
superiore ai 20 anni	135,70	—
da 18 a 20 anni	113,65	—
da 16 a 18 anni	107 —	—
inferiore ai 16 anni	94,70	—

c) rammendatrice a mano o a macchina che effettua il rammendo a tessitura

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954	al 16-5-1955
	Lire	
superiore ai 20 anni	136,70	—
da 18 a 20 anni	114,50	—
da 16 a 18 anni	107,80	—
inferiore ai 16 anni	95,40	—

1ª *categoria* B

a) stiratrice a mano o a macchina di giacche, soprabiti ecc.

b) lavandaia capace di lavare ogni tessuto o indumento

c) operaia addetta allo smistamento, controllo e verifica

d) apparecchiatrice

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954	al 16-5-1955
	Lire	
superiore ai 20 anni	128,50	133,95
da 18 a 20 anni	107,70	112,15
da 16 a 18 anni	95,50	105,60
inferiore ai 16 anni	83—	93,45

2ª *categoria*

a) lavandaia comune

b) stiratrice comune

c) pulitrice comune

d) operaia addetta alle operazioni di finissaggio (cucitura, sbastitura, ripiegatura a mano o con ferro di indumenti già stirati)

e) addetta alla sciacquatura, lisatura, centrifugatura, stendaggio o ad altri lavori accessori

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954	al 16-5-1955
	Lire	
superiore ai 20 anni	121,30	126,80
da 18 a 20 anni	102,30	106,10
da 16 a 18 anni	93,45	96,15
inferiore ai 16 anni	80,30	83,35

Capo gruppo - Lavoratore o lavoratrice che partecipando manualmente al lavoro è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai o operaie senza alcuna

responsabilità disciplinare ed esecutiva del lavoro degli operai e delle operaie stesse (minimo di paga base della rispettiva categoria massima maggiorato del 5,50 %).

APPRENDISTATO

UOMINI

Apprendisti assunti dai 14 ai 16 anni: durata massima dell'apprendistato mesi 24

Apprendisti assunti dai 16 ai 18 anni: durata massima dell'apprendistato mesi 18

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954 Lire
Assunti dai 14 ai 16 anni	75,25
Assunti dai 16 ai 18 anni	109,85

DONNE

Apprendiste assunte dai 14 ai 16 anni: durata massima dell'apprendistato mesi 24

Apprendiste assunte dai 16 ai 18 anni: durata massima dell'apprendistato mesi 18

Apprendiste assunte dai 18 ai 20 anni: durata massima dell'apprendistato mesi 12

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954 Lire
Assunte dai 14 ai 16 anni	69,90
Assunte dai 16 ai 18 anni	88,65
Assunte dai 18 ai 20 anni	98,25

A partire dal secondo semestre di apprendistato, per i periodi mancanti al compimento dell'apprendistato stesso, agli apprendisti ed alle apprendiste saranno corrisposte, con scatti semestrali uniformi, le differenze esistenti tra le paghe di assunzione e quelle fissate rispettivamente per gli operai qualificati e per le operaie di 2ª categoria di età corrispondente a quella cui giungeranno i medesimi apprendisti e apprendiste al termine del loro rispettivo periodo di apprendistato.

Lavoratori non addetti alla produzione:

Ausiliari di magazzeno, fattorini, portinai, guardiani diurni e notturni:

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954	
	Uomo	Donna
	Lire	
superiori ai 20 anni	151,95	122,05
da 18 a 20 anni	145,55	103,05
da 16 a 18 anni	115,30	91,95
inferiori ai 16 anni	88,10	75,30

Lavoratori addetti ai lavori ausiliari

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954 Lire
Autisti meccanici	
superiori ai 20 anni	178,90
da 18 a 20 anni	173,95
da 16 a 18 anni	154 —
Autisti non meccanici	
superiori ai 20 anni	165,50
da 18 a 20 anni	160,65
da 16 a 18 anni	141,10
Meccanici, falegnami, elettricisti, muratori, ecc.:	
— specializzati	
superiori ai 20 anni	178,90
da 18 a 20 anni	173,95
da 16 a 18 anni	154 —
— qualificati	
superiori a 20 anni	161 —
da 18 a 20 anni	156,30
da 16 a 18 anni	137,25
inferiori ai 16 anni	113,55
Fuochisti con patente di II gr.	
superiori ai 20 anni	184,40
da 18 a 20 anni	179,30
da 16 a 18 anni	158,70
Fuochisti con patente di III gr.	
superiori ai 20 anni	180,40
da 18 a 20 anni	175,40
da 16 a 18 anni	155,25

Manovali (adibiti al trasporto a mano ed a simili lavori e che, comunque, non partecipano alla produzione):

	In vigore dal periodo di paga in corso al 12-6-1954	
	Uomo	Donna
	Lire	
superiori ai 20 anni	141,65	118,90
da 18 a 20 anni	136,15	100 —
da 16 a 18 anni	109,40	89,45
inferiori ai 16 anni	79,95	73,30

Tabelle degli stipendi mensili contrattuali degli impiegati

	Uomo	Donna
	Lire	
1ª *Categoria*		
superiori 21 anni	71.000	71.000
2ª *Categoria*		
superiori 21 anni	53.500	40.000
inferiori 21 anni	46.400	39.550

	Uomo	Donna
	Lire	
3ª Categoria A		
superiori 21 anni	39.850	34.250
dai 20 ai 21 anni	38.250	32.300
dai 19 ai 20 anni	36.750	29.050
dai 18 ai 19 anni	33.750	26.900
dai 17 ai 18 anni	29.050	24.700
dai 16 ai 17 anni	26.950	22.950
inferiori 16 anni	22.200	20.500
3ª Categoria B		
superiori 21 anni	33.750	29.050
dai 20 ai 21 anni	32.250	27.750
dai 19 ai 20 anni	31.300	26.000
dai 18 ai 19 anni	29.300	22.950
dai 17 ai 18 anni	24.750	20.900
dai 16 ai 17 anni	23.300	19.850
inferiori 16 anni	18.600	17.400

Tabella delle paghe mensili degli appartenenti alle categorie speciali o intermedie

UOMINI

	Lire
1ª Categoria:	
superiori 21 anni	51.900
inferiori 21 anni	45.900
2ª Categoria:	
superiori 21 anni	39.450
dai 20 ai 21 anni	37.400
dai 19 ai 20 anni	36.400
dai 18 ai 19 anni	33.700

DONNE

	Lire
1ª Categoria:	
superiori 21 anni	44.650
inferiori 21 anni	38.700
2ª Categoria:	
superiori 21 anni	33.950
dai 20 ai 21 anni	32.200
dai 19 ai 20 anni	28.700
dai 18 ai 19 anni	26.750

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1° GIUGNO 1949 RELATIVO ALLE MENSE AZIENDALI PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE E SMACCHIATORIE DI ABITI ED INDUMENTI NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 1° giugno 1949, in Bologna

tra

la Sezione « Lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e indumenti » della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI della Provincia di Bologna in persona del rag. *Bruno Lamberti* e sig. *Amedeo Venuti*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE ABBIGLIAMENTO della locale Camera Confederale del Lavoro in persona del signor *Otello Casagrande;*

il SINDACATO ABBIGLIAMENTO DELL'UNIONE SINDACATI LIBERI di Bologna e Provincia in persona del sig. *Sergio Magagni;*

considerata la situazione contingente, dato atto che le parti non intendono pregiudicare le rispettive questioni di principio, si è stipulato il seguente accordo da valere per le maestranze addette alle aziende esercenti lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e di indumenti, aderenti alla Sezione « Lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti e di indumenti » della Associazione degli Industriali della Provincia di Bologna.

A partire dal 1° giugno 1949, per ogni giornata di effettivo lavoro, sarà corrisposta ai lavoratori una indennità sostitutiva di mensa della misura di L. 30 (trenta).

Tale indennità sarà dovuta:

— ai lavoratori dipendenti da aziende ove non funzionano mense aziendali;

— ai lavoratori dipedenti da aziende ove essendo state istituite le mense ci si trova nell'impossibilità di mantenerle in funzione, nonchè

— ai lavoratori, che, in aziende provviste di mense, non possono fruirne a causa di esigenze di lavoro.

Nessuna indennità sarà dovuta ai lavoratori che rinunciano a fruire della mensa, laddove questa sia istituita.

Le disposizioni del presente accordo non costituiscono modifica alle condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

Resta inteso che se la materia di cui al presente accordo, verrà disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti disposizioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto col presente accordo.

Il presente accordo decorrerà dal 1° giugno 1949 e scadrà il 31 dicembre 1949. Successivamente, qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO RETRIBUTIVO 15 MARZO 1955 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE, STIRERIE, TINTORIE E SMACCHIATORIE DI ABITI ED INDUMENTI NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì, 15 marzo 1955 in Bologna

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI della Provincia di Bologna;

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. della provincia di Bologna;
la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE della U.I.L. della Provincia di Bologna;

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni unificate per gli operai sono quelle risultanti dalla tabella annessa; per le qualifiche speciali e per gli impiegati quelle delle rispettive tabelle annesse all'accordo interconfederale 28 luglio 1954.

Art. 2.

DECORRENZA

Fermo restando le disposizioni di cui all'art. 6 dello accordo 12 giugno 1954, le tabelle di cui al precedente art. 1 hanno la stessa decorrenza del predetto accordo e cioè dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954.

Art. 3.

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'articolo 4 dell'accordo 12 giugno 1954 le aliquote previste dai sottonotati articoli del contratto di categoria 18 marzo 1949 vengono modificate come segue:

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

La percentuale minima di cottimo è riproporzionata al 6,50 %.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Il compenso previsto dal punto 2), per le ore perdute e per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti in stabilimento, non siano stati preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, viene ragguagliato al 70 % della paga di dette ore, per la prima giornata di sospensione.

CAPO GRUPPO

La percentuale di maggiorazione sulla paga base per i capigruppo stabilita nella misura del 20 % viene riproporzionata al 5,50 % del nuovo minimo unificato.

LAVORI DISCONTINUI E DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

Per gli addetti a lavori discontinui e di semplice attesa e custodia vengono confermate le norme previste dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 28 luglio 1954 in base alle quali la nona e la decima ora verranno retribuite con la paga oraria ridotta al 20 % (venti per cento).

Art. 4.

Il presente accordo fa parte integrante a tutti gli effetti del contratto collettivo di lavoro 18 marzo 1949 e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

Tabella delle retribuzioni minime fissate ai sensi dell'art. 10 dell'accordo 12 giugno 1954 per le maestranze addette alle aziende esercenti le lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatorie di abiti ed indumenti.

UOMINI

Specializzati

a) operaio capace di tingere qualsiasi manufatto in qualsiasi colore:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	158,95
dai 18 ai 20 anni	154,50
dai 16 ai 18 anni	136,75

b) smacchiatore o pulitore che lava e smacchia ogni tipo di macchia;

c) operaio che sappia formare e finire cappelli;

d) stiratore di ogni genere di indumenti;

e) apparecchiatore:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	149,20
dai 18 ai 20 anni	145,05
dai 16 ai 18 anni	128,35

Qualificati

a) tintore comune (cioè colui che tinge solo in alcune tinte con colori semplici):

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	138,25
dai 18 ai 20 anni	134,20
dai 16 ai 18 anni	117,85
inferiore ai 16 anni	97,50

b) lavandaio di ogni genere di tessuto e indumento;
c) lavandaio di lana da materasso sucida;
d) addetto alla lavatrice da lavare a secco:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	136,40
dai 18 ai 20 anni	132,40
dai 16 ai 18 anni	116,30
inferiore ai 16 anni	96,20

Operai comuni

a) lavandaio comune;
b) addetto alla lisatura, risciacquatura, centrifugatura, stendaggio o ad altri lavori accessori:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	130,45
dai 18 ai 20 anni	121,75
dai 16 ai 18 anni	96.05
inferiore ai 16 anni	75.65

DONNE

1ª *categoria* A

a) pulitrice o smacchiatrice che lava e smacchia ogni tipo di macchia;
b) stiratrice a mano o a macchina di qualsiasi indumento, di biancheria fine o di pieghettato;
c) operaia che sappia formare e finire cappelli;
d) guarnitrice che sappia montare maricchini, nastri e fodere, orlature, ecc:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	116,15
dai 18 ai 20 anni	97,25
dai 16 ai 18 anni	91,60
inferiore ai 16 anni	81,05

e) rammendatrice a mano o a macchina che effettua il rammendo a tessitura:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	117,10
dai 18 ai 20 anni	98,05
dai 16 ai 18 anni	92,35
inferiore ai 16 anni	81,70

1ª *categoria* B

a) stiratrice a mano o a macchina di giacche, soprabiti ecc.;

b) lavandaia capace di lavare ogni tessuto o indumento;

c) operaia addetta allo smistamento, controllo e verifica;

d) apparecchiatrice:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	114,55
dai 18 ai 20 anni	95,90
dai 16 ai 18 anni	90,35
inferiore ai 16 anni	79,95

2ª *categoria*

a) lavandaia comune;

b) stiratrice comune;

c) pulitrice comune;

d) operaia addetta alle operazioni di finissaggio (cucitura, sbastitura, ripiegatura a mano o con ferro di indumenti già stirati):

e) addetta alla sciacquatura, lisatura, centrifugatura, stendaggio, o ad altri lavori accessori;

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	109,50
da 18 a 20 anni	91,80
da 16 a 18 anni	81,40
inferiore ai 16 anni	70,75

Capo gruppo

Lavoratore o lavoratrice che partecipando manualmente al lavoro è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai o operaie senza alcuna responsabilità disciplinare ed esecutiva del lavoro degli operai e delle operaie stesse (minimo di paga base della rispettiva categoria massima maggiorata del 5,50 %).

LAVORATORI NON ADDETTI ALLA PRODUZIONE

Ausiliari di magazzeno, fattorini, portinai, guardiani diurni e notturni:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni	131,15	110,20
dai 18 ai 20 anni	122,40	92,40
dai 16 ai 18 anni	96,55	81,90
inferiore ai 16 anni	76,05	71,20

LAVORATORI ADDETTI AI LAVORI AUSILIARI

Autisti

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	150,75
dai 18 ai 20 anni	146,55
dai 16 ai 18 anni	129,70

Meccanici, falegnami, elettricisti, muratori, ecc.:

Specializzati

superiore ai 20 anni	150,75
dai 18 ai 20 anni	146,55
dai 16 ai 18 anni	129,70

Qualificati

superiore ai 20 anni	138,25
dai 18 ai 20 anni	134,20
dai 16 ai 18 anni	117,85
inferiore ai 16 anni	97,50

Fuochisti con patente di secondo grado:

	Lire orarie
superiore ai 20 anni	156,05
dai 18 ai 20 anni	151,70
dai 16 ai 18 anni	134,25

Fuochisti con patente di terzo grado:

superiore ai 20 anni	152,20
dai 18 ai 20 anni	147,95
dai 16 ai 18 anni	130,95

Manovali (adibiti al trasporto a mano ed a simili lavori e che, comunque non partecipano alla produzione):

	Lire orarie Uomo	Lire orarie Donna
superiore ai 20 anni	122,80	102,40
dai 18 ai 20 anni	114,70	86,20
dai 16 ai 18 anni	90,65	76,95
inferiore ai 16 anni	63,00	61,55

Per quanto concerne l'apprendistato le parti si incontreranno successivamente.

I nuovi minimi conglobati debbono trovare applicazione a partire dal periodo di paga in corso alla data del 14 giugno 1954.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 727.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese acquedottistiche private.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° aprile 1958 per i dipendenti dalle aziende acquedottistiche private, stipulato tra l'Associazione Industriali Acquedotti, l'Unione Nazionale Industriali degli Acquedotti e la Federazione Italiana Lavoratori degli Acquedotti, la Federazione Italiana Lavoratori Gas e Acquedotti, l'Unione Italiana Lavoratori Gas e Acquedotti; e, in pari data, tra l'Associazione Industriali Acquedotti, l'Unione Nazionale Industriali degli Acquedotti e il Sindacato Nazionale Lavoratori Acquedottisti - C.I.S.Na.L.;

Visti, il regolamento per il trattamento di previdenza, l'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro 28 febbraio 1953 per i dipendenti dalle aziende acquedottistiche private, l'accordo 18 febbraio 1955 relativo al conglobamento e al riassetto zonale delle retribuzioni per i lavoratori anzidetti, allegati al predetto contratto collettivo 1° aprile 1958;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 121 del 21 novembre 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 1° aprile 1958, relativo ai dipendenti dalle aziende acquedottistiche private, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del regolamento per il trattamento di previdenza, dell'articolo 23 di cui al contratto collettivo nazionale 28 febbraio 1953 e dell'accordo 18 febbraio 1955, indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese acquedottistiche private.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 22 luglio 1961
Atti del Governo, registro n. 137, foglio n. 187. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° APRILE 1958 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ACQUEDOTTISTICHE PRIVATE

L'anno 1958 il giorno 1° del mese di aprile in Roma,

tra

la ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI ACQUEDOTTI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Bernardo Giuseppe Marchese* e dal suo Vice Presidente gr. uff. *Umberto Giacomo Tagliaferri*, assistiti dal Segretario dott. *Aldo Copello* e dall'avv. *Ernesto Berghinz*;

la UNIONE NAZIONALE INDUSTRIALI DEGLI ACQUEDOTTI, rappresentata dal suo Presidente avv. *Gaetano Amero d'Aste Stella*, assistito dal Segretario sig. *Luigi Prosperelli* e dai sigg.: rag. *Roberto Camerano* e dottor *Luigi Ghio*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEGLI ACQUEDOTTI, rappresentata dal suo Segretario Generale rag. *Manlio Bonazzi*, assistito dal Vice Segretario Nazionale geometra *Luigi Perrot*, dai sigg.: *Sergio Barufaldi, Giovanni Campora, Giuseppe Ragone, Giovanni Rossi* e dal rag. *Mario Giusti*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI GAS ED ACQUEDOTTI, rappresentata dal suo Segretario Nazionale sig. *Normanno Simoni* e dal sig. *Rodolfo Orlandini*, assistiti dai sigg.: *Luigi Mastini* e *Gennaro Cangiullo* e dall'ingegnere *Salvatore Bruno*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI GAS E ACQUEDOTTI, rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Umberto Pagani* e dall'Addetto Sindacale sig. *Luigi Lapparelli*; si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere per le aziende acquedottistiche private rappresentate dalle organizzazioni industriali anzidette ed i lavoratori dipendenti dalle aziende stesse, rappresentati dalle organizzazioni dei lavoratori come sopra costituite.

Addì 1° aprile 1958, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI ACQUEDOTTI, rappresentata per delega dal suo Presidente dott. *Bernardo Giuseppe Marchese*, dal suo vice Presidente gr. uff. *Umberto Giacomo Tagliaferri*, assistito dall'avv. *Ernesto Berghinz*;

l'UNIONE NAZIONALE INDUSTRIALI DEGLI ACQUEDOTTI, rappresentata dal suo Presidente avv. *Gaetano Amero d'Aste Stella*, assistito dal segretario sig. *Luigi Prosperelli*;

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ACQUEDOTTISTI DELLA CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), rappresentato dal suo Segretario sig. *Ugo Scimonelli* e dai sigg.: *Ferruccio Vicoletti* e *Giovanni Russo*, assistiti dal dott. *Tomaso Sanesi*; si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere per le aziende acquedottistiche private rappresentate dalle organizzazioni industriali anzidette ed i lavoratori dipendenti dalle aziende stesse, rappresentati dalla organizzazione dei lavoratori come sopra costituita.

Art. 1.

APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra le aziende che esercitano impianti di captazione, estrazione, trasporto e distribuzione di acqua potabile ed i dipendenti lavoratori, di ambo i sessi, non aventi diritto alla qualifica di dirigente.

Il presente contratto trova pure applicazione nei confronti di quei lavoratori, dipendenti dalle aziende di cui al 1° comma del presente articolo, che esercitino anche attività diverse da quelle previste nel comma stesso purchè dette attività non costituiscano unità produttive individuali o settori ben definiti e di importanza pari alle aziende cui è riferito il presente contratto.

I lavoratori disciplinati dal presente contratto possono essere destinati a prestare la loro opera, in via complementare o temporanea, per lavori che l'azienda compia per altra industria o azienda, ferma loro restando l'applicazione del trattamento complessivo spettante ai lavoratori dell'azienda cui loro stessi appartengono.

Il presente contratto non si applica:

a) ai lavoratori espressamente assunti con contratto a termine per necessità straordinarie di carattere temporaneo, come previsto nel successivo art. 4;

b) alle persone alle quali (specialmente nelle reti e nei centri di secondaria importanza, zone rurali, ecc.) sono affidati incarichi che non richiedono esclusività e continuità di prestazione a favore dell'azienda stessa, così che sia eventualmente possibile alle persone stesse esplicare, per proprio o per altrui conto, altra attività estranea all'azienda.

Art. 2.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - VISITA MEDICA

L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera dalla quale deve risultare:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e la qualifica cui il lavoratore viene assegnato ai sensi dell'art. 21;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata del periodo di prova;

5) la zona di lavoro, e, qualora le esigenze del servizio lo richiedano, la località dove il lavoratore deve fissare la propria residenza.

Al lavoratore dovrà inoltre essere consegnata copia del presente contratto di lavoro.

Per essere assunto il lavoratore dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento d'identità;

2) certificato di nascita;

3) certificato degli studi eventualmente compiuti;

4) certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Inoltre il lavoratore presenterà quegli altri documenti che fossero opportuni in relazione alle mansioni per le quali viene assunto.

L'azienda potrà, per mezzo di medico di propria fiducia, far sottoporre il lavoratore a visita medica per lo accertamento della sua costituzione fisica e dell'idoneità specifica al lavoro al quale viene assegnato.

Nelle assunzioni sarà tenuto particolare conto, quale titolo preferenziale, a parità di altre condizioni, delle domande dei figli dei dipendenti deceduti in servizio, in quiescenza per limiti di età, o invalidi permanenti, che abbiano i requisiti di idoneità richiesti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore, assunto in servizio non a norma del successivo art. 4, è soggetto ai seguenti periodi di prova:

6 mesi per gli impiegati di 1ª categoria;

3 mesi per i lavoratori di tutte le altre categorie.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore a quella prevista per la categoria alla quale il lavoratore è stato assegnato.

Durante il periodo di prova le parti sono libere di risolvere il rapporto di lavoro senza diritto ad alcun preavviso nè indennità.

Le norme relative alla previdenza e quelle particolari di cui agli artt. 29 e 30 del presente contratto non si applicano durante il periodo di prova.

Superato il periodo di prova il lavoratore s'intende confermato in servizio a termini e per gli effetti del presente contratto.

Non è consentita la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Per il lavoratore confermato in servizio il periodo di prova è considerato valido anche agli effetti dell'anzianità e del trattamento di previdenza.

Art. 4.

ASSUNZIONE E TERMINE

Per far fronte a necessità straordinarie di carattere temporaneo, le aziende possono procedere ad assunzioni di personale con contratto a termine.

In tali casi, saranno applicate a detto personale le norme previste nei contratti di lavoro di categoria nella cui sfera di applicazione i lavoratori anzidetti rientrano per la natura del lavoro che sono chiamati a svolgere.

La durata del contratto a termine non potrà superare sei mesi, salvo che il lavoratore sia stato assunto per l'esecuzione di lavori o per la istituzione di un servizio destinati a cessare entro un termine relativamente breve anche se superiore a mesi sei. In caso di prosecuzione del rapporto oltre la durata dei predetti contratti, i lavoratori assunti in base agli stessi avranno diritto all'applicazione del presente contratto.

Nel caso che sorga controversia circa i presupposti indicati nei comma precedenti ed in particolare quando possa ritenersi che l'assunzione a termine sia fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, le organizzazioni sindacali competenti si incontreranno per risolvere la controversia.

Art. 5.

SCELTA DEL PERSONALE

L'azienda, prima di procedere a nuove assunzioni per sopperire alle proprie necessità, si avvarrà preferibilmente del personale già in servizio quando ne siano riconosciute le attitudini ed i requisiti necessari, tenendo conto, nella scelta, del merito, della capacità, del titolo di studio e dell'anzianità di servizio.

Art. 6.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, il lavoratore ha diritto di conservare la retribuzione complessiva goduta da operaio qualora tale retribuzione risulti superiore a quella spettantegli come impiegato.

Il passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato non risolve il rapporto di lavoro, ed il servizio prestato in qualità di operaio viene considerato per intero agli effetti degli aumenti di anzianità, delle ferie, malattia, preavviso ed indennità di licenziamento, la quale ultima viene liquidata in base alla retribuzione complessiva in atto alla risoluzione del rapporto di lavoro e secondo le specifiche modalità e limitazioni, di cui all'art. 33, stabilite nei confronti degli operai, per l'anzianità afferente al periodo di servizio prestato in qualità di operaio, e, secondo le specifiche modalità e limitazioni, stabilite nei confronti degli impiegati, per l'anzianità afferente al periodo di servizio successivo.

Agli effetti degli aumenti di anzianità valgono le norme di cui al penultimo comma dell'art. 7 ed al punto II dell'art. 27, che disciplinano la ipotesi del passaggio a categoria superiore, restando peraltro stabilito che, qualora la retribuzione minima conglobata e l'eventuale indennità di contingenza residua della categoria di nuova assegnazione sia inferiore alla retribuzione minima conglobata ed alla eventuale indennità di contingenza residua della categoria di provenienza, gli aumenti di anzianità successivi al passaggio verranno calcolati su questa ultima retribuzione ed eventuale indennità di contingenza residua.

Norme transitorie

Nei confronti dei lavoratori già in servizio al 1° aprile 1948 e che non abbiano fin dall'inizio del rapporto rivestito la qualifica impiegatizia, il calcolo degli aumenti di anzianità avrà luogo con le modalità di cui appresso:

a) presso le aziende che appartengono al II, III e IV Gruppo del seguente art. 22: si terrà conto dei due periodi trascorsi dall'interessato in qualità di operaio e in qualità di impiegato e si applicheranno le relative percentuali in base alle rispettive norme per i singoli periodi;

b) presso le aziende che appartengono al I Gruppo del seguente art. 22: non si terrà conto dei due distinti periodi e si opererà come se l'interessato avesse fin dall'inizio del rapporto rivestito la qualifica impiegatizia.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano ai lavoratori in servizio nei cui confronti, essendosi in passato verificato il passaggio da operaio ad impiegato, l'azienda abbia provveduto alla risoluzione del precedente rapporto. Anche in detta ipotesi è fatta salva però la conservazione di quella anzianità da operaio che sia stata riconosciuta dall'azienda a determinati effetti contrattuali (aumenti di anzianità, preavviso, indennità di licenziamento, ferie, ecc.).

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI - PASSAGGIO DI CATEGORIA

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni inerenti ad altra categoria, purchè ciò non comporti nè peggioramento economico, nè mutamento sostanziale della sua posizione nell'azienda.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni relative a categorie superiori alla propria, deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione complessiva, una indennità temporanea pari alla differenza tra le retribuzioni minime conglobate e le eventuali indennità di contingenza residue delle due categorie, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi od aspettativa, nei quali casi tale indennità temporanea spetterà soltanto dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria impiegatizia e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di tutte le altre categorie, avviene senz'altro il passaggio alla categoria superiore, salvo si tratti di sostituzione temporanea in conseguenza di assenza per malattia, infortunio, richiamo alle armi e aspettativa, nei quali casi il lavoratore acquisterà il diritto al passaggio alla categoria superiore solo quando siano trascorsi i limiti massimi di tempo previsti dal presente contratto per la conservazione del posto a favore dei lavoratori assenti per i motivi avanti specificati.

Nel caso di passaggio alla categoria superiore il lavoratore percepirà la retribuzione minima conglobata e la eventuale indennità di contingenza residua della nuova categoria di assegnazione, maggiorata ai sensi del punto II dell'art. 27, degli aumenti per anzianità già acquisiti in cifra; gli eventuali assegni di merito verranno assorbiti sino alla concorrenza della differenza tra le due retribuzioni minime conglobate.

L'azienda dovrà comunicare al lavoratore il passaggio di categoria mediante lettera.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale della prestazione di lavoro è fissata in:

42 ore settimanali per gli impiegati;

48 ore settimanali per gli operai e per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello delle maestranze.

Per i lavoratori addetti a mansioni che richiedono lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, la durata normale della prestazione è fissata come appresso:

a) 50 ore settimanali per gli uscieri e fattorini;

b) 56 ore settimanali per i guardiani delle opere di presa, dei serbatoi, dei canali e per gli autisti di vettura;

c) 60 ore settimanali per i custodi, portieri, guardiani notturni e diurni ed in genere per il restante personale le cui mansioni siano considerate dalle vigenti disposizioni di legge fra quelle a carattere discontinuo, di semplice attesa e custodia.

I lavoratori normalmente addetti a servizi che richiedano prestazioni discontinue non predeterminabili, ma dipendenti dalle variabili necessità dei servizi stessi non hanno orario determinato e devono dare la loro prestazione in relazione a tutte le esigenze e le necessità del compito. Ove ne derivi per il lavoratore un maggiore onere gli viene concessa un'adeguata indennità.

Per i lavoratori comandati a prestare servizio fuori della abituale località o posto di lavoro, l'orario decorre dall'ora di presentazione al posto di ritrovo.

Il tempo occorrente per il viaggio dal posto di ritrovo a quello di lavoro verrà, a tutti gli effetti, considerato come lavoro effettivo.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI - RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale a norma delle vigenti disposizioni legislative;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno;
2) 6 gennaio - Epifania;
3) 19 marzo - S. Giuseppe;
4) lunedì di Pasqua - Giorno dell'Angelo;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - S. Natale;
12) 26 dicembre - S. Stefano;

d) la festività del Santo Patrono della località ove il dipendente lavora. Sono inoltre riconosciuti dei giorni semi-festivi, da determinarsi, quanto al numero ed alla data, secondo gli usi locali già in atto, con un minimo di tre. Limitatamente a queste semi-festività, sarà corrisposta, al personale che non potrà usufruirne per il normale orario giornaliero, la sola maggiorazione del 43 % sulla retribuzione conglobata individuale e sulla eventuale indennità di contingenza residua.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica per tutti i lavoratori non addetti a servizi continuativi in turni avvicendati.

Per i lavoratori adibiti a servizi continuativi è ammesso il riposo in altro giorno della settimana. Qualora, per esigenze di servizio, fosse richiesto ai lavoratori stessi di prestare la loro opera nel giorno destinato a riposo, l'azienda darà loro un preavviso di due giorni, fissando nel contempo un nuovo giorno di riposo, senza corrispondere per tale caso alcuna maggiorazione.

In difetto del preavviso di cui sopra sarà corrisposta ai lavoratori la sola maggiorazione del 43 % della retribuzione conglobata individuale e della eventuale indennità di contingenza residua, fermo restando il diritto al riposo settimanale compensativo.

Qualora taluna delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*), cadano di domenica, al lavoratore sarà dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad 1/25 della retribuzione complessiva (globale) mensile.

Allo scopo di semplificarne la corresponsione, il trattamento di cui sopra è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino in domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre le varie durate di lavoro di cui all'articolo 8 del presente contratto; esso non può essere sostituito da altrettante ore di riposo e deve essere compensato come segue:

1) Ogni ora di lavoro straordinario feriale viene compensata con la corresponsione della retribuzione conglobata individuale oraria e della eventuale indennità di contingenza residua maggiorate del 25 per cento.

2) Si considera lavoro straordinario festivo:

a) quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a tutti gli effetti civili di cui all'art. 9 del presente contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali deve essere dato il riposo di domenica.

Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la corresponsione della retribuzione conglobata individuale oraria e della eventuale indennità di contingenza residua maggiorate del 37 per cento per le prime 4 ore, e con la corresponsione della retribuzione conglobata individuale oraria e dell'eventuale indennità di contingenza residua maggiorata del 58 per cento per le ore successive;

b) quello compiuto, in relazione al turno di lavoro, in uno dei giorni considerati festivi a tutti gli effetti civili (escluse le domeniche in quanto solamente tali) di cui all'art. 9 del presente contratto, dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica.

Ogni ora di lavoro festivo di cui sopra viene compensata con la corresponsione della retribuzione conglobata individuale oraria e della eventuale indennità di contingenza residua maggiorate del 37 per cento per le prime quattro ore, e con la corresponsione della retribuzione conglobata individuale oraria e della eventuale indennità di contingenza residua maggiorate del 58 per cento per le ore successive, e, in entrambi i casi, non spetta al lavoratore il giorno di festa sostitutivo.

3) Si considera lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore, oltre i limiti della durata giornaliera normale della sua prestazione di lavoro, tra le ore 20 e le 6.

Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestato dal lavoratore viene compensata con la corresponsione della retribuzione conglobata individuale oraria e della eventuale indennità di contingenza residua maggiorate del 37 per cento per le prime quattro ore, e con la corresponsione della retribuzione conglobata individuale oraria e della eventuale indennità di contingenza residua maggiorate del 58 per cento per le ore successive.

4) Il lavoro prestato eccezionalmente dal lavoratore dalle ore 22 alle 6, nei limiti della durata giornaliera normale della sua prestazione di lavoro, viene compensato con un'indennità pari alla maggiorazione del 23 per cento della retribuzione conglobata individuale oraria e dell'eventuale indennità di contingenza residua.

Ai lavoratori che prestano servizio in turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne viene corrisposta una indennità pari al 7 per cento della retribuzione conglobata individuale oraria e della eventuale indennità di contingenza residua. Detta indennità, pur facendo parte della « retribuzione complessiva » quale definita dal successivo art. 23, non è dovuta, qualunque sia la durata per cui è stata corrisposta, qualora vengano a cessare i presupposti cui è subordinata la sua erogazione.

Le varie percentuali di maggiorazione di cui sopra non sono cumulabili.

Non è riconosciuto nè compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia stato ordinato dall'azienda.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di compiere, entro i limiti consentiti dalla legge, il lavoro straordinario, festivo, notturno, senza giustificati motivi di impedimento.

Art. 11.

ASSENZE E PERMESSI

Il lavoratore non può abbandonare il proprio lavoro se non debitamente autorizzato dai propri superiori.

Tutte le assenze debbono essere giustificate al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di forza maggiore.

In caso di denunciata malattia l'azienda ha facoltà di far eseguire il controllo da un medico di propria fiducia.

Al dipendente che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi e brevi congedi per giustificati motivi retribuiti o non retribuiti a facoltà dell'azienda. Tali permessi e brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Al lavoratore che contrae matrimonio viene concesso un permesso di 15 giorni con decorrenza della retribuzione complessiva. Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 12.

FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo annuale di riposo, con decorrenza della retribuzione complessiva, nella seguente misura:

per gli impiegati, giorni 13 lavorativi, più un giorno lavorativo per ogni anno di servizio maturato dal giorno di assunzione, sino a raggiungere un periodo massimo complessivo di ventisei giorni lavorativi;

per gli operai, giorni dodici lavorativi, più due giorni lavorativi ogni tre anni di servizio maturati dal giorno di assunzione, sino a raggiungere un periodo annuale di ferie di giorni 18 e più un giorno ogni anno di servizio maturato successivamente fino a raggiungere un periodo massimo complessivo di ventisei giorni lavorativi.

Il riposo annuale ha, di regola, carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca l'azienda terrà conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, nè la sostituzione di esse con compenso alcuno. Il lavoratore, che nonostante la assegnazione delle ferie non ne usufruisce, non ha diritto ad alcun compenso.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non ha luogo durante il periodo di preavviso.

Le ferie vengono riferite ad anno solare, escluso l'anno di assunzione in servizio, per il quale al lavoratore saranno concessi tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato. Le ferie vengono godute nell'anno solare successivo a quello in cui sono maturate.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga una malattia di durata non inferiore ai giorni 7 (sette) e sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione alla azienda per gli opportuni controlli.

In caso di malattia che impedisca il godimento parziale o totale delle ferie entro l'anno, le stesse saranno effettuate immediatamente dopo il termine della malattia, anche nell'anno successivo.

Art. 13.

ASPETTATIVA

Al lavoratore non in prova può essere concessa, per motivi privati, da valutarsi dall'azienda e purchè questo non porti nocumento all'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno senza alcuna corresponsione nè decorrenza di anzianità.

L'aspettativa è concessa anche ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche e sindacali, sempre che le cariche stesse siano di natura tale da non consentire la normale prestazione a favore dell'azienda; e, in questo caso, il periodo massimo di un anno previsto dal primo comma può essere elevato fino alla scadenza del mandato. Nel corso dell'aspettativa concessa per coprire le cariche suddette, il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto si attiene al trattamento previdenziale che sarà mantenuto durante i primi due anni.

Il periodo di aspettativa non può ripetersi se non trascorsi cinque anni dal termine della prima concessione. Nel caso di aspettativa concessa per motivi privati, tale limitazione troverà applicazione solo dopo che il lavoratore abbia raggiunto il periodo massimo di un anno sopra previsto, sia con una che con più concessioni.

Art. 14.

SERVIZIO MILITARE E BENEMERENZE COMBATTENTISTICHE

La chiamata alle armi per assolvere agli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, che resta sospeso durante l'assenza del lavoratore per tale motivo, salvo la decorrenza dell'anzianità.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, alla decorrenza dell'anzianità, ed al trattamento economico in base alle norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Entro un mese dalla data di invio in congedo od in licenza illimitata, il lavoratore dovrà porsi a disposizione dell'azienda per riassumere il servizio, salvo caso di forza maggiore.

In difetto di ciò il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Agli ex combattenti viene riconosciuta a tutti gli effetti, in aggiunta a quella di servizio, una anzianità convenzionale di sei mesi:

a) per ogni anno di campagna;
b) per ogni distintivo di ferita o di mutilazione;
c) per ogni decorazione al valore;
d) per ogni promozione per merito di guerra;

fino al raggiungimento di una anzianità convenzionale massima di tre anni.

Per ex combattenti si intendono i combattenti delle guerre 1915-1918 e 1940-1945 che abbiano prestato servizio in corpi o reparti in zona di operazioni.

Agli effetti delle anzianità convenzionali di cui sopra, le ferite o mutilazioni di guerra debbono essere tali da dar diritto a fregiarsi dei corrispettivi distintivi. Tra le decorazioni al valore non è compresa la croce al merito di guerra, mentre è invece da considerarsi la croce di guerra al valor militare.

La richiesta per ottenere le suddette anzianità convenzionali deve essere corredata, per la guerra 1915-1918, dallo stato di servizio o foglio matricolare rila-

sciato dall'autorità militare, e, per la guerra 1940-45, dalla dichiarazione integrativa rilasciata dall'autorità medesima. I lavoratori che avessero precedentemente prestato servizio presso altre aziende, oltre la suddetta documentazione, dovranno presentare una dichiarazione delle aziende stesse attestante che non hanno beneficiato di concessioni analoghe a quelle previste dal presente articolo.

Le anzianità convenzionali di cui sopra verranno riconosciute, in quanto spettanti, con decorrenza dal 1° aprile antecedente alla data di presentazione della richiesta, anche se questa, in un primo tempo, non sia corredata dei documenti prescritti.

Art. 15.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e di puerperio, l'azienda, in tale evenienza, conserverà il posto alla lavoratrice per un periodo di sei mesi corrispondendole la retribuzione complessiva durante i primi quattro mesi.

Il sopradetto periodo di assenza per gravidanza e puerperio è considerato come trascorso in servizio agli effetti dell'anzianità e quiescenza.

Art. 16.

MALATTIA ED INFORTUNI SUL LAVORO

Nel caso di interruzione del servizio dovuto ad assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione del servizio stesso, l'azienda conserva il posto al lavoratore non in prova, per un periodo di:

a) mesi 6 se questi ha un'anzianità non superiore ai 3 anni compiuti;

b) mesi 9 se questi ha un'anzianità superiore ai 3 anni ma non oltre 8 anni compiuti;

c) mesi 12 se questi ha un'anzianità superiore agli 8 anni compiuti.

Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente.

Durante l'interruzione l'azienda corrisponde al lavoratore 3 mesi di retribuzione complessiva e 3 mesi di retribuzione complessiva dimezzata per i casi sub *a*); 5 mesi di retribuzione complessiva e 4 mesi di retribuzione complessiva dimezzata per i casi sub *b*); 8 mesi di retribuzione complessiva e 4 mesi di retribuzione complessiva al 60 % per i casi sub *c*).

Quando l'assenza è dovuta ad incapacità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa del servizio, l'azienda corrisponde invece la retribuzione complessiva sino alla guarigione clinica.

Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra fino al limite della retribuzione complessiva.

Superati i limiti di tempo di cui ai comma *a*), *b*), *c*), al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concessa l'aspettativa fino a mesi 6, con decorrenza dell'anzianità.

Il lavoratore che in relazione e durante il periodo della malattia debba trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza deve darne preventiva comunicazione all'azienda, per gli opportuni controlli.

L'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico, e, in ogni caso, è in facoltà dell'azienda di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità da un medico di propria fiducia. In caso di disaccordo tra il medico dell'azienda e quello del lavoratore le parti nomineranno di comune accordo un terzo medico. Nelle more della decisione il lavoratore non può riprendere servizio e il tempo necessario per la decisione stessa viene computato agli effetti del primo comma del presente articolo.

E' anche in facoltà dell'azienda di far constatare la capacità lavorativa del dipendente all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi suindicati, l'azienda ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore quanto a lui sarebbe spettato se fosse stato licenziato non per motivi disciplinari ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Correlativamente, qualora la prosecuzione della malattia oltre il limite suddetto non consenta al lavoratore di riprendere il servizio — e sempre che sia constatata con le modalità sopra dette la incapacità alla prosecuzione del lavoro — il lavoratore può richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento di licenziamento di cui sopra.

Ove non avvenga la risoluzione del rapporto, trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso rimane sospeso; salva la decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso e del licenziamento.

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui, a seguito di malattia contratta a causa del servizio o infortunio sul lavoro, sia residuata al lavoratore una capacità lavorativa non inferiore al 50 per cento l'azienda cercherà di mantenere in servizio il lavoratore stesso, assegnandolo ad altre mansioni.

La rappresentanza industriale dichiara che le aziende non applicheranno le riduzioni sulla retribuzione prevista al 3° comma dell'art. 16 per i lavoratori degenti in sanatorio tubercolare o per i quali il ricovero sia stato riconosciuto indispensabile dall'I. N. P. S., fermo s'intende, il computo in conto delle percezioni per atti assicurativi ed assistenziali di cui al 5° comma dello stesso articolo.

Art. 17.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Ferma l'osservanza delle norme legislative sulla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, ai lavoratori non soggetti a tali norme, che subiscono infortuni risarcibili ai sensi ed in conformità delle stesse, l'azienda corrisponderà un trattamento equivalente a quello previsto dalla legge suddetta.

Sia nel caso di assicurazione obbligatoria e sia nel caso dello speciale trattamento di cui al comma precedente, l'azienda integrerà le prestazioni di legge e il trattamento equivalente fino a raggiungere una indennità pari a cinque retribuzioni complessive annue in caso di morte ed a sei retribuzioni complessive annue in caso di invalidità permanente totale.

L'eventuale importo della rendita annua liquidata dagli Istituti assicuratori, capitalizzata al 5 per cento verrà detratta dall'importo di cui sopra e la differenza sarà liquidata in una unica soluzione oltre al normale trattamento di liquidazione previsto in caso di risoluzione del rapporto per motivi non disciplinari compresa l'indennità di preavviso.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto dalle aziende in conseguenza di invalidità permanente parziale, o comunque qualora il grado di tale invalidità superi il 70 per cento, l'azienda integrerà le prestazioni di legge fino a raggiungere la stessa percentuale del grado di invalidità sulle sei annualità globali di retribuzione complessiva salvo le detrazioni di cui al comma precedente.

Le obbligazioni — previste dal presente articolo in aggiunta a quelle di legge — possono essere adempiute dalle aziende mediante la stipula di apposite polizze di assicurazione individuali o collettive con premi a loro totale carico.

Art. 18.

ASSISTENZA DI MALATTIA

L'assistenza di malattia ai lavoratori ed ai loro familiari viene fornita dalle Casse Mutue Aziendali là dove esistono.

I regolamenti delle Casse verranno stipulati od eventualmente riveduti dalle Associazioni sindacali di categoria le quali stabiliranno anche la misura dei contributi.

Alle Casse suddette saranno pure versati dalle aziende gli importi delle multe trattenute al personale.

Art. 19.

TRASLOCHI E TRASFERIMENTI

Il lavoratore può essere trasferito per ragioni di servizio o per motivi disciplinari.

Il lavoratore traslocato conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e competenze anche in natura, inerenti alle condizioni locali ed alle prestazioni particolari che non ricorrono nella nuova destinazione.

Nei casi di trasferimento per ragioni di servizio, ove non sia possibile al lavoratore di trovare un alloggio o finchè l'azienda non vi possa provvedere direttamente, verrà concordata tra le parti una adeguata indennità.

Al lavoratore che venga traslocato è corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto, per sè, per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, assicurazione, rischio, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria, equivalente ad una giornata di retribuzione complessiva, per giorni 15. Al lavoratore con famiglia viene inoltre corrisposta una diaria aggiuntiva equivalente a 3 giornate di retribuzione complessiva per ogni persona convivente a carico che con lui si trasferisce.

Qualora per effetto del trasloco il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione di trasloco, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il provvedimento di trasloco deve essere comunicato per iscritto ed in tempo utile al lavoratore.

Al lavoratore traslocato a sua domanda non compete il trattamento di cui sopra.

Qualora il lavoratore trasferito per motivi non disciplinari non accetti il trasferimento, sarà considerato dimissionario conservando il diritto al trattamento di quiescenza e di preavviso.

Il lavoratore che viene traslocato per motivi disciplinari ha diritto allo stesso trattamento di quello trasferito per esigenze di servizio, esclusa la diaria che viene ridotta alla metà. Ove egli non accetti il trasloco è considerato dimisisonario.

In caso di morte del lavoratore trasferito, le aziende provvederanno al rimborso delle spese che i familiari dovranno sostenere per il rientro nella residenza di assunzione del lavoratore stesso.

Compatibilmente con le esigenze di servizio le aziende cercheranno di effettuare un equo avvicendamento del personale trasferito in luoghi disagiati e diversi da quelli di assunzione.

Art. 20.

TRASFERTE

Quando un lavoratore per motivi di servizio sia costretto a incontrare spese di viaggio, di vitto o di pernottamento, queste verranno rimborsate o compensate in base a modalità e limiti da concordare al riguardo tra le associazioni sindacali di categoria.

Per permanenze prolungate nella lecaltià dove il lavoratore viene, sia pure transitoriamente, dislocato per ragioni di servizio, l'azienda provvede di volta in volta a concordare l'entità dei rimborsi o compensi spettanti al lavoratore.

Art. 21.

CATEGORIE DI ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE

In relazione alla natura delle mansioni svolte, il personale di ambo i sessi viene assegnato alle seguenti categorie:

Impiegati:

Categoria I. — Impiegati di concetto con funzioni direttive, e che svolgono, con poteri di iniziativa, mansioni di particolare importanza, esclusi naturalmente i dirigenti;

Categoria II. — Impiegati di concetto tecnici ed amministrativi;

Categoria III-A. — Impiegati d'ordine;

Categoria III. — Impiegati d'ordine adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, che non richiedano particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio;

Categoria III-B. — Personale subalterno: uscieri, fattorini e portieri.

La prima e la seconda categoria possono, nell'ambito di ogni azienda, essere suddivise in due classi delle quali la inferiore corrisponde alla categoria unica della presente tabella.

Operai:

Categoria I. — Operai specializzati e qualificati provetti: operai qualificati che compiono lavori per la esecuzione dei quali occorre una specifica capacità tecnico-pratica che si acquista attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione in scuole professionali e che, comunque, compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza e complessità che vengono ad essi affidati;

Categoria II. — Operai qualificati: operai che eseguono lavori per i quali si richiede una adeguata e specifica capacità di mestiere;

Categoria III. — Operai comuni: operai che eseguono lavori e che sono adibiti a servizi per i quali è sufficiente una generica capacità di mestiere;

Categoria IV. — Manovali, custodi, guardiani; operai che eseguono prevalentemente lavori di scavo, fatica, pulizia, o con mansioni prevalentemente di custodia o di guardia.

Dichiarazione a verbale

Le parti si dànno atto che la denominazione delle terze categorie impiegatizie, quale risulta dal presente articolo, è stata concordata in conseguenza dell'inquadramento del personale subalterno nella categoria degli impiegati e per consentire che il detto personale subalterno venga assegnato nella categoria III-B o quivi mantenuto nel caso in cui, anche prima dell'entrata in vigore dell'odierno contratto, sia stato riconosciuto presso qualche azienda impiegato ed assegnato alla categoria III-B.

Art. 22.

DIVISIONE DELLE AZIENDE IN GRUPPI

Le aziende acquedottistiche, il cui personale è disciplinato dal presente contratto, sono suddivise in quattro Gruppi a seconda della popolazione complessiva dei Comuni, in cui la azienda effettua a pagamento la distribuzione dell'acqua:

I Gruppo: oltre i 200.000 abitanti;
II Gruppo: da 100.001 a 200.000 abitanti;
III Gruppo: da 10.000 a 100.000 abitanti;
IV Gruppo: inferiore a 10.000 abitanti.

Le retribuzioni minime conglobate di cui all'art. 23 vengono ridotte del 2,10 per cento per il personale delle aziende del II Gruppo: del 3,25 per cento per il personale delle aziende del III Gruppo e dell'8,50 per cento per il personale delle aziende del IV Gruppo.

Le retribuzioni minime conglobate come sopra ridotte non possono comunque, nei riguardi degli impiegati, essere inferiori a quelle previste, nelle singole zone, dagli accordi interconfederali per gli impiegati della generalità dell'industria, e, nei confronti degli operai, essere inferiori a quelle previste dagli accordi stessi, nelle singole zone, per gli operai del Gruppo *B* della generalità dell'industria. Ai fini di tale garanzia, e per la determinazione della retribuzione mensile minima conglobata per il personale operaio, la retribuzione minima conglobata oraria prevista dagli accordi interconfederali sopra specificati viene moltiplicata per 208.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che qualora l'onere del presente contratto superasse le possibilità dell'esercizio per talune aziende del II, III e IV Gruppo che si trovassero in particolari condizioni, dietro richiesta delle aziende medesime, le competenti associazioni sindacali di categoria esamineranno la possibilità di apportare variazioni alla parte economica del contratto in modo da conciliare la necessità di vita del personale con quella delle aziende.

Art. 23.

RETRIBUZIONE MINIMA CONGLOBATA - RETRIBUZIONE CONGLOBATA INDIVIDUALE - RETRIBUZIONE COMPLESSIVA (O GLOBALE) - INDENNITÀ DI CONTINGENZA RESIDUA - ASSEGNI TEMPORANEI.

A) *Retribuzione minima conglobata.*

La « retribuzione minima conglobata » mensile lorda è stabilita per le diverse categorie dei lavoratori, e per le diverse provincie in cui i medesimi prestano la loro opera (nelle misure di cui alle seguenti tabelle:

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ACQUEDOTTISTICHE PRIVATE - ANNO 1958 - DECORRENZA 1-4-1958

	IMPIEGATI					OPERAI			
	CATEGORIE					CATEGORIE			
	I	II	III-A	III	III-B	I	II	III	IV
ZONA O:									
Milano	80.225	00.300	45.500	41.300	38.000	47.950	42.975	39.300	36.875
Torino	78.700	59.175	44.700	40.525	38.225	47.075	42.175	38.550	36.175
Genova	78.000	58.925	44.400	40.275	37.900	46.925	41.925	38.325	35.800
ZONA I:									
Situazione extra:	78.600	58 925	44.400	40.275	37.900	46.925	41.925	38.325	35.800
Varese	77.050	57.975	44.100	40.325	37.975	46.825	41.950	38.525	36.000
ZONA II	76.875	57.425	43.450	39.575	37.125	45.900	41.000	37.500	35.025
ZONA III	75.950	56.750	42.900	39.125	36.700	45.350	40.475	37.025	34.600
ZONA IV	75.125	56.650	42.575	38.500	35.950	45.100	40.050	36.650	33.925
ZONA V	74.700	55.575	41 775	37.775	35.275	44.275	39.275	35.950	33.275
ZONA VI	74.100	55.125	41.425	37.475	35.000	43.900	38.950	35.675	33.025
ZONA VII	73.400	54.875	40.650	36.650	34.375	43.075	38.250	34.875	32.275
ZONA VIII	72.175	53.950	40.000	36 025	33.800	42.350	37.625	34.275	31.725
ZONA IX	70.875	52.450	39.000	35.125	32.825	41.400	36.825	33.300	30.675
ZONA X	68.650	50.825	37.750	34.050	31.800	40.125	35.675	32.275	29.725
ZONA XI	68.275	50.625	37.350	33.275	31.275	39.625	35.150	31.550	28.025
ZONA XII	65.250	48.400	35.700	31.800	29.875	37.875	33.575	30.150	27.650

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ACQUEDOTTISTICHE PRIVATE - ANNO 1959 - DECORRENZA 1-1-1959

	IMPIEGATI					OPERAI			
	CATEGORIE					CATEGORIE			
	I	II	III-A	III	III-B	I	II	III	IV
ZONA O:									
Milano	80.375	60.425	45.650	41.400	39.000	48.050	43.075	39.375	36.950
Torino	78.850	59.300	44.800	40.600	38.300	47.175	42.275	38.625	36.250
Genova	78.750	59.025	44.475	40.350	37.975	47.000	42.000	38.400	35.875
ZONA I:									
(Situazione extra)	78.750	59.025	44.475	40.350	37.975	47.000	42.000	38.400	35.875
Varese	77.200	58.075	44.200	40.400	38.050	46.900	42.025	38.600	36.075
ZONA II	77.025	57.525	43.525	39.650	37.200	45.975	41.075	37.575	35.100
ZONA III	76.075	56.875	43.000	39.200	36.775	45.450	40.550	37.100	34.675
ZONA IV	75.250	56.775	42.650	38.575	36.025	45.175	40.125	36.725	33.975
ZONA V	74.850	55.675	41.850	37.850	35.350	44.350	39.350	36.025	33.325
ZONA VI	74.225	55.250	41.525	37.550	35.075	44.000	39.050	35.725	33.075
ZONA VII	73.525	54.975	40.750	36.725	34.450	43.175	38.325	34.925	32.325
ZONA VIII	72.325	54.050	40.075	36.100	33.875	42.450	37.700	34.350	31.800
ZONA IX	71.000	52.550	39.075	35.200	32.900	41.500	36.900	33.350	30.725
ZONA X	68.800	50.925	37.825	34.100	31.875	40.200	35.725	32.325	29.775
ZONA XI	68.400	50.725	37.425	33.350	31.325	39.700	35.225	31.600	28.975
ZONA XII	65.375	48.475	35.750	31.875	29.925	37.950	33.650	30.225	27.700

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ACQUEDOTTISTICHE PRIVATE - ANNO 1960 - DECORRENZA 1-1-1960

	IMPIEGATI					OPERAI			
	CATEGORIE					CATEGORIE			
	I	II	III-A	III	III-B	I	II	III	IV
ZONA O:									
Milano	80.825	60.775	45.900	41.625	39.225	48.325	43.325	39.600	37.175
Torino	79.300	59.625	45.050	40.850	38.525	47.450	42.500	38.850	36.475
Genova	79.200	59.375	44.750	40.600	38.200	47.275	42.250	38.625	36.075
ZONA I:									
(Situazione extra)	79.200	59.375	44.750	40.600	38.200	47.275	42.250	38.625	36.075
Varese	77.650	58.425	44.450	40.650	38.275	47.175	42.275	38.825	36.275
ZONA II	77.475	57.875	43.775	39.900	37.425	46.250	41.325	37.800	35.300
ZONA III	76.525	57.200	43.225	39.425	36.975	45.700	40.800	37.325	34.875
ZONA IV	75.700	57.100	42.900	38.300	36.225	45.450	40.350	36.925	34.175
ZONA V	75.275	56.000	42.100	38.075	35.550	44.600	39.575	36.225	33.525
ZONA VI	74.650	55.550	41.750	37.750	35.275	44.250	39.275	35.950	33.275
ZONA VII	73.950	55.300	40.975	36.925	34.650	43.425	38.550	35.150	32.525
ZONA VIII	72.750	54.375	40.300	36.300	34.075	42.700	37.925	34.550	31.975
ZONA IX	71.425	52.875	39.300	35.400	33.100	41.725	37.100	33.550	30.900
ZONA X	69.175	51.225	38.050	34.300	32.050	40.425	35.950	32.525	29.050
ZONA XI	68.800	51.025	37.625	33.525	31.500	39.950	35.425	31.800	29.150
ZONA XII	65.750	48.775	35.975	32.050	30.100	38.175	33.850	30.400	27.875

Fatta eccezione per le provincie di Milano, Torino, Genova e Varese le cui retribuzioni minime conglobate, sono espressamente indicate nelle suddette tabelle, l'inquadramento delle restanti provincie nelle varie zone risulta dal quadro seguente:

Zona I: Como, Firenze, Roma;

Zona II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste;

Zona III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli;

Zona IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza;

Zona V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza Reggio Emilia;

Zona VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine;

Zona VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso;

Zona VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni;

Zona IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo, Ascoli Piceno;

Zona X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo;

Zona XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa Trapani;

Zona XII: Caltanissetta Enna, Reggio Calabria.

Per quelle aziende ove siano in atto regolamenti aziendali che prevedono suddivisioni in classi o gradi della I e II categoria impiegatizia, le retribuzioni minime conglobate nelle suddette tabelle si intendono riferite alla classe o grado inferiore. Ai fini della determinazione delle retribuzioni minime conglobate della classe o grado superiore, per la I categoria tale retribuzione minima conglobata viene ricostituita mantenendo lo stesso scarto percentuale già esistente presso le singole aziende rispetto al grado inferiore della categoria stessa, mentre per la seconda categoria, la retribuzione minima conglobata per il grado superiore viene ricostituita in modo da conservare proporzionalmente inalterate le distanze aziendali preesistenti nei riguardi delle retribuzioni minime conglobate della I e II categoria.

Le retribuzioni minime conglobate delle tabelle di cui sopra sono ridotte, per i minori e per le donne nelle seguenti misure:

ETÀ	Uomini	Donne
Superiori ai 21 anni compiuti	—	7 %
Tra 20 e 21 anni compiuti	5 %	13 %
Tra 18 e 20 anni compiuti	9 %	20 %
Tra 16 e 18 anni compiuti	25 %	30 %
Sotto i 16 anni	45 %	50 %

Nono sono soggette alle riduzioni di cui sopra le retribuzioni minime conglobate delle donne appartenenti alla I categoria impiegatizia.

Sono conservate « ad personam », per le donne e per i minori che già ne beneficiano, le percentuali di riduzione più favorevoli eventualmente in atto presso le singole aziende.

B) *Retribuzione conglobata individuale.*

La retribuzione conglobata individuale » del lavoratore è esclusivamente costituita dagli importi di cui alle precedenti tabelle e dai corrispettivi eventualmente dovuti per aumenti di merito, di anzianità, ed assegni « ad personam ».

C) *Retribuzione complessiva (globale).*

La somma della « retribuzione conglobata individuale », dell'indennità di contingenza residua e delle eventuali altre corresponsioni a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per quelle indennità o corresponsioni aventi carattere di rimborso spese, costituisce la « retribuzione complessiva o globale ».

D) *Indennità di contingenza residua.*

L'indennità di contingenza da corrispondersi dopo il conglobamento è regolata dalle norme e modalità stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le corrispondenti Organizzazioni dei Lavoratori, fermo restando che l'importo mensile dell'indennità di contingenza da corrispondere agli impiegati ed operai sarà pari a 26 volte l'importo giornaliero dell'indennità stessa dovuta per tutti i settori dell'industria.

E) *Assegni temporanei.*

Agli impiegati di categoria III-B ed ai manovali verrà corrisposto un assegno mensile temporaneo nella misura rispettiva di lire 1.050 e di lire 1.000.

Detto assegno sarà assorbito, fino a concorrenza del suo importo, da eventuali maggiorazioni delle retribuzioni minime conglobate derivanti da accordi di carattere generale o particolare per il settore degli acquedotti.

La retribuzione individuale, l'indennità di contingenza residua e le altre indennità e compensi espressamente previsti dal presente contratto o dovuti per legge si intendono al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di contratto, e vengono corrisposte a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonchè delle eventuali trattenute per multe, sospensioni, assenze ingiustificate, ecc.

Art. 24.

DISCIPLINA DEGLI ASSORBIMENTI

I terzi elementi ancora corrisposti, anche se derivati da un terzo elemento regolato dalle norme di variazione previste dall'Accordo Interconfederale 23 maggio 1946, oltre ad essere assoggettabili alle norme di variazione previste dall'Accordo stesso, saranno assorbiti, in ragione del 25 per cento del loro ammontare, dalle maggiorazioni delle retribuzioni minime conglobate derivanti da accordi di carattere generale o particolare per il settore degli acquedotti.

Art. 25.

DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria per il personale impiegatizio si ottiene dividendo quella mensile per 175.

La retribuzione oraria per il personale operaio si ottiene dividendo quella mensile per 200.

Le retribuzioni giornaliere si ottengono dividendo per 25 quelle mensili.

Art. 26.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda, normalmente alla vigilia di Natale, corrisponde al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione complessiva mensile.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della predetta mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come un mese intero.

Art. 27.

AUMENTI DI ANZIANITÀ

I. — Con decorrenza dal 1° aprile di ogni anno è corrisposto ai lavoratori un aumento del 3 per cento sullo ammontare della retribuzione minima conglobata e della eventuale indennità di contingenza residua in vigore per la categoria cui appartengono.

L'aumento di cui sopra non potrà superare le seguenti percentuali massime sulla retribuzione minima conglobata e sulla eventuale indennità di contingenza residua dell'ultima categoria di appartenenza:

73 per cento per il personale impiegatizio;

60 per cento per il personale operaio dipendente dalle aziende di cui al I Gruppo dell'art. 22;

54 per cento per il personale operaio dipendente dalle aziende appartenenti agli altri Gruppi del sopracitato articolo 22.

Le frazioni di anno, ai fini del conteggio, sono calcolate in ragione di 1/12 per ogni mese intero di anzianità.

II. — In caso di passaggio a categoria superiore, viene mantenuto ai lavoratori l'importo in cifra degli aumenti annuali maturati nelle categorie cui appartennero, salva la possibilità di conseguire nelle categorie superiori ulteriori aumenti annuali, restando ferme, s'intende, le percentuali massime previste al precedente punto I.

III. — Qualora, successivamente all'entrata in vigore del presente contratto, le retribuzioni minime conglobate subissero delle variazioni, gli aumenti per la anzianità maturata a tutto il 31 maggio 1952, saranno ricalcolati applicando le percentuali relative a detti aumenti sui minimi di stipendio e salario di cui allo art. 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 28 febbraio 1953 (v. Allegato n. 2) ai quali però saranno state preventivamente apportate le stesse variazioni percentuali subite dalle retribuzioni minime conglobate di cui all'Accordo Interconfederale 18 febbraio 1955 (v. Allegato n. 3).

Gli aumenti per l'anzianità maturata successivamente al 31 maggio 1952 saranno calcolati applicando le percentuali relative agli aumenti stessi sulle nuove retribuzioni minime conglobate.

Norma transitoria

Quanto stabilito al precedente punto III vale anche per le maggiorazioni delle retribuzioni minime conglobate convenute con la stipulazione del presente contratto.

IV. — Qualora, successivamente all'entrata in vigore del presente contratto, si verifichino, per effetto della scala mobile, variazioni in aumento della eventuale indennità di contingenza residua, le percentuali relative agli aumenti annuali maturati dopo il 31 maggio 1952 si applicheranno sulla nuova indennità di contingenza residua a decorrere dal 1° aprile successivo alla data delle intervenute variazioni.

V. — Gli eventuali aumenti spontaneamente ed anticipatamente concessi dalle aziende, prima della scadenza prevista dal precedente punto I, saranno assorbiti dai maturandi aumenti di anzianità.

Non saranno invece assorbiti gli aumenti concessi dalle aziende dichiaratamente per merito.

Dichiarazione a verbale

A) Le parti si danno atto che gli aumenti maturati a tutto il 31 maggio 1952 vengono calcolati sui minimi di stipendio e salario di cui all'art. 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 28 febbraio 1953, secondo le percentuali di cui alle seguenti tabelle e in relazione a quanto disposto al punto III, comma primo, del precedente art. 27:

Aziende di cui al I Gruppo dell'art. 22:

Impiegati:

anzianità	dal 1-4-1925	al 31-3-1937	anni	12×1%	=12%
»	» 1-4-1937	» 31-3-1945	»	8×2,50%	=20%
»	» 1-4-1945	» 31-3-1952	»	7×3%	=21%

Operai:

anzianità	dal 1-4-1926	al 31-3-1938	anni	12×1%	=12%
»	» 1-4-1938	» 31-3-1946	»	8×2,50%	=20%
»	» 1-4-1946	» 31-3-1952	»	6×3%	=18%

Aziende di cui al II, III e IV Gruppo dell'art. 22:

Impiegati:

anzianità	dal 1-4-1923	al 31-3-1935	anni	12×1%	=12%
»	» 1-4-1935	» 31-3-1945	»	10×2%	=20%
»	» 1-4-1945	» 31-3-1952	»	7×3%	=21%

Operai:

anzianità	dal 1-4-1925	al 31-3-1938	anni	13×1%	=13%
»	» 1-4-1938	» 31-3-1948	»	10×2%	=20%
»	» 1-4-1948	» 31-3-1952	»	4×3%	=12%

B) Le parti confermano che i lavoratori aventi una anzianità di servizio maggiore di quella indicata nelle tabelle di cui al precedente punto *A*) usufruiscono, a datare dal 1° aprile 1948, di tanti aumenti annuali del 4 % anzichè del 3 %, per quanti sono gli anni rimasti esclusi dal conteggio esposto nelle tabelle stesse.

C) Le parti si danno altresì atto che gli aumenti percentuali di cui ai precedenti punti *A*) e *B*) sono stati rivalutati, per l'anzianità maturata a tutto il 31 maggio 1952, con la concessione, per ogni unità percentuale degli aumenti in parola, degli importi sottoindicati (cui per altro vanno applicati, per le donne e i minori gli scarti previsti per l'indennità di contingenza):

		Anzianità ante 1- 1-1937	Anzianità dal 1- 1-1937 al 31- 5-1952
Impiegati:			
Categoria	I	L. 85	L. 90
»	II	» 70	» 75
»	III-A	» 60	» 65
»	III	» 55	» 60
»	III-B	» 55	» 60
Operai:			
Categoria	I	L. 60	L. 65
»	II	» 55	» 60
»	III	» 53	» 58
»	IV	» 50	» 55

importi maggiorati del 4 % con effetto dal 1° giugno 1954.

D) In ogni caso gli importi derivanti da quanto stabilito nei precedenti punti *A*), *B*), *C*), concorrono al raggiungimento degli aumenti massimi previsti nel punto 1° del precedente art. 27.

Art. 28.

CONTRIBUTI, RIMBORSI SPESE, INDENNITÀ VARIE

A) *Contributo istruzione figli.*

Quando manchino le scuole nella località di residenza, per modo che il dipendente sia costretto ad allontanare i figli dalla famiglia per l'istruzione elementare e media, le aziende concorrono alle spese per la istruzione suddetta con un contributo.

Le misure e le modalità di tale contributo sono fissate di comune accordo fra le organizzazioni sindacali di categoria, restando fin da ora precisato che lo stesso deve essere stabilito per le aziende del II, III e IV Gruppo in misura inferiore a quello fissato per le aziende del I Gruppo.

B) *Rimborso spese bicicletta.*

L'azienda corrisponde al lavoratore, al quale è richiesto l'uso della propria bicicletta per motivi di servizio, un'indennità mensile da concordarsi anch'essa tra le competenti organizzazioni sindacali di categoria.

C) *Rimborso spese testimoni.*

E' corrisposta la retribuzione complessiva al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio. In tal caso, quando il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto al rimborso di tutte le spese per vitto, viaggio ed alloggio.

D) *Indennità per maneggio denaro.*

Il lavoratore che normalmente maneggia denaro con rischio di oneri per errori ha diritto ad una indennità.

Tale indennità potrà variare dal 6 % al 7 % della retribuzione complessiva.

L'azienda ha facoltà di richiedere al lavoratore di cui sopra il versamento di una adeguata cauzione od analoga garanzia finanziaria; gli interessi derivanti dalla cauzione restano a beneficio del lavoratore medesimo.

E) *Indennità zona malarica.*

Viene corrisposta un'indennità da concordarsi, al lavoratore che presta la sua opera in località malariche e precisamente nelle zone determinate dalle competenti autorità provinciali in relazione all'elenco ufficiale pubblicato dal Ministero degli Interni, od altrimenti comprovate dai certificati delle autorità sanitarie locali.

Nella determinazione di tali indennità viene tenuto conto del numero dei familiari conviventi ed a carico del lavoratore.

Vengono somministrati, a cura e spese dell'azienda, i medicinali necessari alla profilassi e cura antimalarica per il lavoratore e per i suoi familiari residenti nella zona malarica.

L'indennità e i medicinali non sono più corrisposti quando il lavoratore ed i suoi familiari vengono spostati in zona non malarica a meno che non si tratti di lavoratori colpiti da malaria e che continuino ad esserne affetti.

Al lavoratore che si reca in trasferta in zona malarica vengono somministrati dall'azienda i necessari medicinali profilattici.

F) *Indennità impiegati il cui lavoro è normalmente connesso con quello delle maestranze.*

Agli impiegati ai quali, ai sensi dell'art. 8 del presente contratto, è richiesta una prestazione di 48 ore settimanali, è corrisposta una indennità mensile pari all'11 per cento della retribuzione conglobata individuale mensile e della eventuale indennità di contingenza residua. Detta indennità, pur facendo parte della « retribuzione complessiva », quale definita dal precedente art. 23, non è dovuta, qualunque sia la durata per cui è stata già corrisposta, qualora vengano a cessare i presupposti cui è subordinata la sua erogazione.

G) *Mense aziendali.*

Le aziende manterranno, in analogia agli accordi in atto o che saranno presi tra le organizzazioni nazionali stipulanti, la corresponsione di una indennità di mensa o del servizio mensa ove esso sia già in atto.

Eventuali variazioni dell'indennità predetta saranno concordate tra le rispettive organizzazioni sindacali stipulanti, le quali tratteranno anche l'eventuale sostituzione del servizio mensa aziendale oggi in atto, con la corresponsione dell'indennità di cui sopra.

Art. 29.

ALLOGGIO

Quando l'alloggio viene concesso dall'azienda in relazione alle esigenze del servizio, la concessione è gratuita.

Tale concessione e le altre eventuali concessioni di alloggio a prezzo ridotto hanno termine di diritto con la risoluzione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro, o quando cambi la natura o il luogo delle prestazioni per le quali l'azienda ha provveduto alla assegnazione dell'alloggio stesso.

Qualora nella località isolata ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano alloggi ne mezzi pubblici di trasporto che colleghino tale località con centri abitati, ove l'azienda non provveda direttamente al trasporto, corrisponderà un indennizzo.

Le concessioni di cui sopra non possono essere computate ad alcun effetto.

Art. 30.

VESTIARIO, ACQUA POTABILE

Gli indumenti (impermeabili, soprascarpe, stivaloni di gomma, tute, vestiti di lavoro, ecc.) vengono forniti ai lavoratori secondo le norme in atto nelle singole aziende.

In ogni caso vengono assicurate le seguenti forniture:

impermeabili per tutti i lavoratori che svolgono la loro normale attività all'aperto e sono costretti a lavorare anche sotto la pioggia (dotazione di azienda); la dotazione è personale per gli impiegati che svolgono il lavoro in analoghe condizioni;

soprascarpe o stivaloni di gomma per i lavoratori che debbono svolgere la loro attività in zone paludose o in presenza d'acqua;

tute o vestiti da lavoro a quei lavoratori le cui mansioni lo richiedano.

Inoltre, qualora ne prescriva l'uso, l'azienda fornisce l'uniforme ai portieri, uscieri, fattorini ed autisti di vettura; il grembiule al personale femminile ed il berretto agli operai.

Le concessioni di cui sopra non possono essere computate ad alcun effetto.

L'azienda fornisce gratuitamente l'acqua potabile al proprio personale fino ad un quantitativo mensile di 15 metri cubi.

Nel caso in cui il dipendente non sia utente diretto e non si possa diversamente provvedere alla concessione, come pure nella eventualità che l'azienda non provveda alla concessione stessa, è corrisposta al lavoratore una indennità mensile di importo pari al quantitativo sopra accennato, ma comunque non superiore a lire 3600 annue.

La concessione di cui ai due comma precedenti, anche se tradotta in denaro, non può essere computata a nessun effetto.

Le concessioni tutte di cui al presente articolo hanno luogo solo dopo superato il periodo di prova.

Art. 31.

PREAVVISO

Salvo i casi di licenziamento di cui ai punti 7° ed 8° del seguente art. 37, il raporto di lavoro può essere risolto da una delle due parti con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Per gli impiegati:

giorni 30 fino a due anni compiuti di anzianità;

giorni 60 da due a cinque anni compiuti di anzianità;

giorni 90 da cinque a dieci anni compiuti di anzianità;

giorni 120 oltre i dieci anni compiuti di anzianità.

Per gli operai:

giorni 15 fino a due anni compiuti di anzianità;
giorni 30 da due a cinque anni compiuti di anzianità;
giorni 45 da cinque a dieci anni compiuti di anzianità;
giorni 60 da dieci a quindici anni compiuti di anzianità;
giorni 90 oltre i quindici anni compiuti di anzianità.

I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione complessiva per il periodo di mancato preavviso.

I predetti termini sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto dal lavoratore.

L'azienda ha il diritto di ritenere, su quanto sia da essa dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione complessiva relativa al periodo di preavviso eventualmente non dato dal lavoratore stesso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò gliene derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso, che vale a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, la azienda deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La durata e l'orario di tali permessi sono stabiliti dall'azienda in rapporto alle esigenze del servizio.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comuncati per iscritto.

Art. 32.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 33 del presente contratto:

il 50 per cento quando il lavoratore non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

il 100 per cento quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, abbia superato il 5° anno di servizio;

il 100 per cento è pure dovuto, quale che sia l'anzianità di servizio, ai dimissionari per malattia od infortunio, ed alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per quanto riguarda il trattamento di previdenza, valgono le norme stabilite dall'art. 35.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

I. — In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento da parte della azienda, non ai sensi dell'art. 37, primo comma, punto 8° del presente contratto, si applicano le seguenti norme:

A) *Impiegati dipendenti dalle aziende di cui al I Gruppo del precedente art. 22.*

Per l'anzianità di servizio maturata a tutto il 31 dicembre 1947, l'indennità di licenziamento, da liquidarsi al momento della risoluzione del rapporto, sarà pari per ogni anno di servizio prestato, ai 25/30 (venticinque trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando la ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 in avanti, l'indennità di licenziamento, da liquidarsi al momento della risoluzione del rapporto, sarà pari per ogni anno di servizio prestato, ai 30/30 (trenta trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

B) *Operai dipendenti dalle aziende di cui al I Gruppo del precedente art. 22.*

Per l'anzianità di servizio maturata a tutto il 31 dicembre 1947, l'indennità di licenziamento, da liquidarsi all'atto della risoluzione del rapporto, sarà pari, per ogni anno di servizio prestato ai 15/30 (quindici trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 in avanti l'indennità di licenziamento, da liquidarsi al momento della risoluzione del rapporto, sarà pari a 25/30 (venticinque trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

C) *Impiegati dipendenti dalle aziende di cui al II, III e IV Gruppo del precedente art. 22.*

Per l'anzianità di servizio maturata a tutto il 30 giugno 1937, l'indennità di licenziamento, da liquidarsi al momento della risoluzione del rapporto, sarà pari per ogni anno di servizio prestato, ai 15/30 (quindici trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947, l'indennità sarà pari, per ogni anno di servizio prestato ai 25/30 (venticinque trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 in avanti l'indennità sarà pari, per ogni anno di servizio prestato ai 30/30 (trenta trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

D) *Operai dipendenti dalle aziende di cui al II, III e IV Gruppo del precedente art. 22.*

Per l'anzianità di servizio maturata a tutto il 31 dicembre 1947, l'indennità di licenziamento, da liquidarsi al momento della risoluzione del rapporto, sarà pari, per ogni anno di servizio prestato, ai 12/30 (dodici

trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 in avanti, l'indennità di licenziamento, sarà pari, per ogni anno di servizio prestato, ai 25/30 (venticinque trentesimi) dell'importo ottenuto moltiplicando l'ultima retribuzione complessiva mensile per tredici e dividendo il prodotto per dodici.

Per la liquidazione delle indennità maturate, trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazoni di mese se eguali o inferiori a 15 giorni, ed arrotondandole ad un mese se superiori.

II. — Ai lavoratori in servizio al 1° aprile 1948 aventi una anzianità di servizio maggiore di quella indicata dalla seguente tabella:

Aziende di cui al I Gruppo dell'art. 22:

Impiegati . . . . . . 1° aprile 1925
Operai . . . . 1° aprile 1926

Aziende di cui al II, III e IV Gruppo dell'art. 22:

Impiegati . . . . . . 1° aprile 1923
Operai . . . . 1° aprile 1925

l'indennità di licenziamento, nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione di indennità di licenziamento o di dimissioni, sarà calcolata sulla retribuzione complessiva maggiorata di tanti aumenti annuali del 3 % sulla retribuzione minima conglobata e sulla eventuale indennità di contingenza residua dell'ultima categoria di appartenenza per quanti sono gli anni di anzianità di servizio rimasti esclusi dal conteggio degli aumenti percentuali di anzianità di cui al punto *A*) della dichiarazione a verbale relativa all'art. 27, fermi sempre restando gli aumenti percentuali massimi previsti nel punto 1° dell'art. 27.

III. — Ai lavoratori in serviizo al 1° aprile 1955 aventi una anzianità di servizio compresa nei periodi indicati nella seguente tabella:

Aziende di cui al I Gruppo dell'art. 22:

Impiegati dal 1° aprile 1925 al 31 marzo 1937
Operai dal 1° aprile 1926 al 31 marzo 1938

Aziende di cui al II, III e IV Gruppo dell'art. 22:

Impiegati dal 1° aprile 1923 al 31 marzo 1935
Operai dal 1° aprile 1925 al 31 marzo 1938

l'indennità di licenziamento, nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione di indennità di licenziamento, sarà calcolata sulla retribuzione complessiva maggiorata di tanti aumenti annuali dell'1 % [illegible] retribuzione minima conglobata e sulla eventuale indennità di contingenza residua dell'ultima categoria di appartenenza per quanti sono gli anni interi di anzianità compresi nei periodi sopra indicati, fermi sempre restando gli aumenti percentuali massimi previsti nel punto I dell'art. 27.

Le disposizioni di cui al presente punto non troveranno applicazione nei casi di risoluzione di rapporto di lavoro dovuti a dimissioni.

Dichiarazione a verbale

Con la concessione dei benefici di cui ai precedenti punti II e III le parti hanno inteso disciplinare in maniera definitiva e di comune soddisfazione l'istituto degli aumenti di anzianità per il calcolo della indennità di licenziamento.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento ed un'indennità pari a quella del preavviso vengono corrisposte agli aventi diritto secondo le norme dell'art. 2122 del Codice civile.

In mancanza di successori legittimi le indennità di cui sopra vengono versate alle opere previdenziali o assistenziali aziendali.

Art. 35.

PREVIDENZA

A favore del lavoratore è istituito un trattamento di previdenza mediante accreditamenti e versamenti mensili rispettivamente a carico dell'azienda e del lavoratore.

A) Per le aziende di cui al I Gruppo dell'art. 22 tali accreditamenti e versamenti vengono fissati rispettivamente nelle misure del 5 per cento e del 2,50 per cento della retribuzione complessiva mensile;

B) Per le aziende di cui al II, III e IV Gruppo dell'art. 22 tali accreditamenti e versamenti vengono fissati rispettivamente nelle misure del 3 per cento e dell'1,50 per cento della retribuzione complessiva mensile.

L'allegato regolamento del trattamento di previdenza oggetto del presente articolo costituisce parte integrante del presente contratto.

Il trattamento di previdenza di cui al presente articolo sostituisce, fino a concorrenza, i trattamenti contrattuali previdenziali precedentemente in vigore, salvo quanto concordato in materia per singole aziende negli allegati al presente contratto.

Norma transitoria

Per il periodo corrente dal 1° gennaio al 31 marzo 1952, gli accreditamenti e versamenti mensili, rispettivamente a carico dell'azienda e del lavoratore, restano fissati come segue:

a) per le aziende di cui al I Gruppo dell'art. 22, nelle misure del 7 per cento e del 3,50 per cento della retribuzione mensile;

b) per le aziende di cui al II, III e IV Gruppo dell'art. 22, nelle misure del 5 per cento e del 2,50 per cento della retribuzione mensile.

1ª *Dichiarazione a verbale*

Le parti svolgeranno opera concorde presso gli enti gestori, allo scopo di ottenere il trasferimento presso la nuova gestione, in base alle norme dell'allegato regolamento, dei singoli conti individuali già esistenti.

2ª *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che — essendo stato possibile nel dicembre 1952, aderendo all'invito ministeriale, di trovare un'intesa sulle misure delle percentuali di previdenza — non hanno ritenuto opportuno in questa sede, come in occasione della stipula dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, risolvere il contrasto fra esse esistente sulla questione di principio che al riguardo fu sollevata e discussa in sede ministeriale. Pertanto rimangono impregiudicate la questione predetta e la posizione rispettiva delle parti circa il diritto che le aziende ritengono di avere, in base ai precedenti contrattuali e dalle norme di legge in vigore, di assorbire, nelle quota della previdenza del contratto, i maggiori oneri faturi per l'assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti ed il disconoscimento e la contestazione di tale diritto da parte dei lavoratori.

3ª *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che le aziende, in occasione della stipula del presente contratto, non hanno insisito per la richiesta riduzione delle quote di previdenza contrattuali, in dipendenza del maggior onere loro derivante dai disposti della legge 20 febbraio 1958, n. 55, per l'avvenuta rinuncia dei lavoratori alla richiesta maggiorazione delle quote medesime.

Art. 36.

DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

b) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni, nè svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda medesima;

c) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita all'azienda;

d) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;

e) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori, rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'azienda.

Gli è vietato inoltre di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che siano in relazione con quelle dell'azienda e ricevere a tale effetto compensi o regalie sotto qualsiasi forma.

Deve infine sottoporsi, a richiesta dell'azienda, a visita medica da parte di sanitari di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dei lavoratori, possono essere punite a seconda della gravità, come segue:

1) rimprovero verbale;

2) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione complessiva;

3) rimprovero scritto;

4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione complessiva da uno a quindici giorni;

5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione complessiva da uno a tre mesi a seconda della gravità della mancanza;

6) trasferimento per punizione;

7) licenziamento senza preavviso e con indennità;

8) licenziamento senza preavviso e senza indennità.

La punizione di cui al punto 6) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia rilievo da non trovare adeguate sanzioni in quelle di cui ai punti 1), 2), 3), 4) e 5).

Il provvedimento previsto dal punto 7) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Le sanzioni di cui al punto 8) si applicano soltanto nei casi gravi, senza attenuanti, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto qualificato, condanne per reati particolarmente gravi.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia ricorso il lavoratore.

L'importo delle eventuali multe sarà devoluto a beneficio delle istituzioni previdenziali o assistenziali aziendali.

Nessuna punizione potrà essere applicata al personale se non sia stato fatto conoscere all'interessato lo addebito e dato modo allo stesso di esporre le proprie discolpe.

Le aziende potranno sospendere dal servizio e dalla retribuzione complessiva i lavoratori sottoposti a procedimento penale in attesa di giudizio.

Art. 38.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di rilasciare al lavoratore, all'atto della cessione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate, e della ultima categoria nella quale è stato inquadrato.

Art. 39.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione e trasformazione dell'azienda non risolve di per sè il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti dell'azienda subentrante.

Art. 40.

NORME AZIENDALI

Oltre al presente contratto collettivo di lavoro, il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non siano limitative dei diritti derivanti al dipendente dal presente contratto.

Tali norme in ogni caso devono essere portate a conoscenza del personale con ordine di servizio od altro mezzo.

Art. 41.

DOMANDE DI COMPENSI

Il lavoratore, sotto pena di decadenza, dovrà richiedere per iscritto all'azienda entro i termini di legge i compensi di qualsasi natura eventualmente non percepiti.

Art. 42.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne sono o saranno quelli nascenti dagli accordi che, in materia, sono stati o saranno stipulati per la generalità del settore industriale tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le corrispondenti Organizzazioni dei lavoratori.

Art. 43.

COMMISSIONE INTERPRETATIVA

Le controversie sulla interpretazione del presente contratto saranno definite da una Commissione di sei membri, tre dei quali nominati dalle organizzazioni industriali stipulanti e gli altri tre dalle corrispondenti organizzazioni dei lavoratori.

La presidenza della Commissione sarà alternativamente tenuta in una sessione da uno dei membri nominati dalle organizzazioni industriali e, nella sessione successiva, da uno dei membri nominati dalle organizzazioni dei lavoratori.

In caso di parità di voti, sarà chiamato a far parte della Commissione, in qualità di presidente, un settimo membro scelto d'accordo tra le due delegazioni o, in difetto, designato, su richiesta delle stesse, dal Primo Presidente della Corte d'Appello di Roma fra magistrati particolarmente competenti in materia di controversie di lavoro.

La Commissione deciderà senza formalità di procedura ed inappellabilmente.

Le parti stipulanti si impegnano di riconoscere ed osservare, quale espressione della loro volontà contrattuale, quella che sarà dichiarata dalla suddetta Commissione.

I membri di detta Commissione, salvo quanto disposto per il caso di cui al terzo comma del presente articolo, dovranno essere tutti scelti fra coloro che hanno partecipato alle trattative per la stipulazione del presente contratto e qualora, per dimissioni o qualsiasi altra causa, uno dei componenti di detta Commissione si trovasse nella impossibilità di assolvere il compito assegnatogli, le parti che lo hanno designato provvederanno alla sostituzione entro quindici giorni dalla dichiarata impossibilità restando inteso che anche il sostituto sia scelto, da ciascuna delle parti, tra coloro che hanno partecipato alle trattative.

La Commissione, che deciderà con la presenza minima di quattro membri o di cinque nella ipotesi disciplinata dal terzo comma del presente articolo, sempre con rappresentanza paritaria delle organizzazioni stipulanti, stabilirà essa stessa le norme del suo funzionamento.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, sia nella sfera di ogni singolo istituto, sia nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Pertanto — fermo quanto disposto espressamente in contrario nel testo dei precedenti articoli o quanto concordato per singole aziende con gli allegati, che costituiscono parte integrante del presente contratto — il presente contratto uniforma ed assorbe, e comunque non cumula, le norme esistenti per effetto di regolamenti, di contratti collettivi o di consuetudini generali locali così che detti trattamenti non possono essere invocati ed applicati per regolare il rapporto tra l'azienda ed i suoi dipendenti.

Art. 45.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, fatte salve le particolari decorrenze nello stesso esplicitamente indicate per taluni istituti, ha decorrenza dal 1° aprile 1958 e durata fino al 31 dicembre 1960, esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora le parti non ne diano disdetta, con lettera raccomandata, almeno due mesi prima della scadenza.

Dichiarazione a verbale

I. — In occasione dell'entrata in vigore del presente contratto, le aziende corrisponderanno una erogazione speciale straordinaria, nelle seguenti misure:

a) Lavoratori delle aziende del I Gruppo che beneficiano di assegni familiari alla data di erogazione:

Impiegati delle categorie prime e seconde lire 55.000;

Impiegati delle categorie terze L. 40.000;

Operai delle categorie prime e seconde L. 39.000;

Operai delle categorie terze e quarte L. 35.000.

b) Lavoratori di aziende del I Gruppo che non beneficiano di assegni familiari:

Impiegati delle categorie prime e seconde lire 53.000;

Impiegati delle categorie terze L. 38.000;

Operaie delle categorie prime e seconde L. 37.000;

Operai delle categorie terze e quarte L. 33.000.

c) Lavoratori di aziende dei gruppi II, III e IV che beneficiano di assegni familiari alla data di erogazione :

Impiegati delle categorie prime e seconde lire 53.000;

Impiegati delle categorie terze L. 38.500;

Operai delle categorie prime e seconde L. 38.000;

Operai delle categorie terze e quarte L. 34.000.

d) Lavoratori di aziende dei gruppi II, III, e IV che non beneficiano di assegni familiari;

Impiegati delle categorie prime e seconde lire 51.000;

Impiegati delle categorie terze L. 37.000;

Operai delle categorie prime e seconde L. 36.000;

Operai delle categorie terze e quarte L. 32.000.

Per particolare e parziale deroga di quanto sopra stabilito, e per il solo anno 1958, l'erogazione speciale straordinaria di cui sopra verrà erogata nelle seguenti maggiori misure:

a) Lavoratori delle aziende del I Gruppo che beneficiano di assegni familiari alla data di erogazione:

Impiegati delle categorie prime e seconde, lire 63.000;

Impiegati delle categorie terze L. 44.800;

Operai delle categorie prime e seconde L. 43.800;

Operai delle categorie terze e quarte L. 39.000.

b) Lavoratori delle aziende del I Gruppo che non beneficiano di assegni familiari:

Impiegati delle categorie prime e seconde lire 61.000;

Impiegati delle categorie terze L. 42.800;

Operai delle categorie prime e seconde L. 41.800;

Operai delle categorie terze e quarte L. 37.000.

c) Lavoratori delle aziende dei gruppi II. III e IV che beneficiano di assegni familiari alla data di erogazione:

Impiegati delle categorie prime e seconde lire 60.600;

Impiegati delle categorie terze L. 43.100;

Operai delle categorie prime e seconde L. 42.600;

Operai delle categorie terze e quarte L. 37.800.

d) Lavoratori delle aziende dei gruppi II, III e IV che non beneficiano di assegni familiari:

Impiegati delle categorie prime e seconde lire 58.600;

Impiegati delle categorie terze L. 41.600.

Operai delle categorie prime e seconde L. 40.600;

Operai delle categorie terze e quarte L. 35.800.

L'erogazione speciale straordinaria verrà corrisposta nel mese di giugno 1958 nelle maggiori misure indicate nel secondo capoverso della presente dichiarazione; e, nei mesi di giugno 1959 e giugno 1960, nelle minori misure indicate nel primo capoverso della presente dichiarazione: essa comunque compete al solo personale non in prova alla data del 1° gennaio dell'anno di erogazione, escluso quindi il personale in prova a tale data e quello assunto a termine.

La erogazione sarà corrisposta al personale di cui sopra anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, non per motivi disciplinari, durante l'anno di erogazione non sarà corrisposta invece, neppure proquota, a coloro che siano assunti durante l'anno di erogazione.

Al personale in prova al 1° gennaio dell'anno di erogazione, che abbia superato il periodo di prova durante l'anno stesso, l'erogazione di cui si tratta sarà corrisposta con una detrazione proporzionale alla durata che avrà avuto, sempre nell'anno stesso, il servizio di prova.

II. — In deroga alle disposizioni di cui al capo *A*) dell'articolo 23 del presente contratto, le retribuzioni minime conglobate per il personale delle aziende di cui al II, III e IV Gruppo dell'articolo 22 del contratto stesso prestante la propria opera nelle provincie di Genova, Como, Firenze e Roma, restano determinate applicando le percentuali di riduzione convenute nell'art. 22 sopra citato agli importi sotto indicati:

ANNO	IMPIEGATI					OPERAI			
	CATEGORIE					CATEGORIE			
	I	II	III-A	III	III-B	I	II	III	IV
1958.	78.475	58.825	44.350	40.225	37.875	46.825	41.825	38.275	35.750
1959.	78.625	58.925	44.425	40.300	37.950	46.900	41.900	38.350	35.825
1960.	79.075	59.275	44.700	40.550	38.175	47.175	42.150	38.575	36.025

ALLEGATO N. 1.

REGOLAMENTO PER IL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA

Art. 1.

In applicazione dei disposti degli artt. 3 e 35 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle aziende acquedottistiche private di 1° aprile 1958, il lavoratore dipendente dalle aziende stesse, cui è applicabile il contratto medesimo, viene ammesso a beneficiare del trattamento contrattuale di previdenza dalla data di assunzione in servizio, sempre che abbia superato il prescritto periodo di prova.

Art. 2.

In favore di ogni lavoratore è aperto, presso l'azienda da cui dipende, un « Conto Individuale di Previdenza » suddiviso in due sottoconti e precisamente:

« sottoconto *A* » al quale viene accreditato mensilmente l'importo corrispondente al versamento a carico dell'azienda stessa, in base alle sopra ricordate disposizioni contrattuali;

« sottoconto *B* » al quale viene accreditato mensilmente l'importo trattenuto sulla retribuzione del lavoratore e corrispondente al versamento a suo carico in base alle sopra ricordate disposizioni contrattuali.

Art. 3.

Presso ogni azienda viene inoltre acceso un « Conto transitorio *C* », al quale vengono accreditate le somme già iscritte al « sottoconto *A* », che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non fossero assegnate al lavoratore o ad altri aventi causa o diritto.

Vengono pure accreditati a detto conto eventuali lasciti, donazioni, ecc., ove diversamente non sia disposto dal testatore o donatore.

L'importo del « Conto *C* » viene ripartito, oppure riportato a nuovo, secondo accordi da stipularsi aziendalmente, anno per anno.

Art. 4.

A favore dei « sottoconti *A* e *B* » l'azienda corrisponderà l'interesse del 5 per cento annuo da calcolarsi in forma semplice sui singoli versamenti mensili, con valuta dal primo giorno del mese successivo e con capitalizzazione composta alla fine di ogni anno.

A favore del « Conto transitorio *C* » l'azienda corrisponderà l'interesse del 5 per cento annuo con valuta dal primo giorno del mese successivo alla data del versamento. Nel caso che, a fine anno, l'ammontare del « Conto *C* » venga riportato a nuovo, sullo stesso conto verrà computato il suddetto interesse del 5 per cento con capitalizzazione annua composta.

Art. 5.

L'intero saldo del « Conto individuale » è corrisposto al lavoratore od ai suoi aventi causa nel caso di:

a) licenziamento con corresponsione di indennità;

b) morte od invalidita permanente a qualunque causa dovute;

c) matrimonio della lavoratrice, qualora cessi dal servizio.

Nel caso di licenziamento senza preavviso e senza indennità è corrisposto al lavoratore il solo ammontare del « sottoconto *B* », a meno che il licenziamento sia dovuto a colpe o a reati che, pur costituendo giusta causa di risoluzione del rapporto, non abbiano recato danno diretto all'azienda o ai suoi esponenti di qualsiasi grado. In questa ultima ipotesi l'ammontare del « sottoconto *A* » verrà corrisposto al coniuge e ai figli minori a carico del lavoratore; in assenza di questi, verrà accreditato al « Conto transitorio *C* », così come previsto dal precedente art. 3.

La non accettazione da parte del lavoratore di trasferimento disposto per servizio è equiparata, ai sensi dell'art. 19 del sopra menzionato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, al licenziamento di cui alla lettera *a*).

Nel caso di morte del lavoratore, l'ammontare del « sottoconto *B* » spetta agli eredi secondo le vigenti norme di legge mentre quello del « sottoconto *A* » è corrisposto agli aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile. In mancanza di successori legittimi l'ammontare del « sottoconto *A* » è devoluto al « Conto transitorio *C* ».

Art. 6.

Nel caso di dimissioni, al lavoratore, oltre il saldo risultante dal « sottoconto *B* », è concessa una quota del saldo risultante dal « sottoconto *A* » determinata nelle seguenti misure:

il 75 per cento se l'anzianità di servizio del lavoratore supera i tre ma non i cinque anni;

l'intero saldo se l'anzianità di servizio del lavoratore supera i cinque anni.

La non accettazione da parte del lavoratore di trasferimento per punizione è considerata, ai sensi dell'art. 19 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, come dimissione.

Art. 7.

Il servizio di contabilità e cassa è disimpegnato gratuitamente dall'azienda, presso la quale restano depositati i saldi del « Conti individuali », contro corresponsione degli interessi, come al precedente art. 4.

L'amministrazione dei « Conti indviduali » e del « Conto transitorio *C* », è affidata ad un Comitato composto da tre rappresentanti del datore di lavoro designati dall'azienda, di un rappresentante degli impiegati, e di un rappresentante degli operai designati dai lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori dovranno essere scelti tra gli aventi diritto al trattamento di previdenza e resteranno in carica tre anni.

La presidenza del Comitato sarà assunta da uno dei rappresentanti dell'azienda.

Al Comitato spetta di curare che l'amministrazione dei « Conti » si verifichi con la stretta osservanza di tutte le norme del presente Regolamento e delle esigenze richieste da una buona amministrazione.

Art. 8.

Trascorso ogni anno, le aziende faranno pervenire a ciascun lavoratore un estratto del proprio « Conto Individuale ».

ALLEGATO N. 2.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 28 FEBBRAIO 1953 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ACQUEDOTTISTICHE PRIVATE

(*Omissis*).

Art. 23.

MINIMI DI STIPENDIO E SALARIO - INDENNITÀ DI CONTINGENZA ASSEGNI TEMPORANEI - RETRIBUZIONE

A) MINIMI DI STIPENDIO E SALARIO:

Lo stipendio ed il salario del lavoratore sono esclusivamente costituiti dai minimi di cui appresso e dai corrispettivi eventualmente dovuti per aumenti di merito, di anzianità, ed assegni *ad personam*.

I minimi di stipendio e salario mensili lordi sono stabiliti per le diverse categorie dei lavoratori, nelle misure di cui appresso:

Impiegati	di categoria	I	. . . L. 15.850
»	»	II	. . . » 30.550
»	»	III-A	. . . » 19.350
»	»	III	. . . » 16.400
»	»	III-B	. . . » 14.250
Operai	di categoria	I	. . . » 22.200
»	»	II	. . . » 18.000
»	»	III	. . . » 15.050
»	»	IV	. . . » 13.000

Per quelle aziende ove siano in atto regolamenti aziendali che prevedano suddivisioni in classi o gradi della I e II categoria impiegatizia, i minimi di stipendio come sopra fissati si intendono riferiti alla classe o grado inferiore. Ai fini della determinazione dei minimi della classe o grado superiore, per la I categoria tale minimo viene ricostituito mantenendo lo stesso scarto percentuale già esistente presso le singole aziende rispetto al grado inferiore della categoria stessa, mentre per la II categoria, il minimo del grado superiore viene ricostituito in modo da conservare proporzionalmente inalterate le distanze aziendali preesistenti nei riguardi dei minimi della I e II categoria.

Presso quelle aziende ove siano in atto regolamenti aziendali che prevedono una terza categoria impiegatizia superiore, il minimo della categoria III-A anzichè in L. 19.350 rimane fissato in L. 18.650 ed il minimo della categoria III superiore viene ricostituito in modo da conservare proporzionalmente inalterate le distanze aziendalmente preesistenti nei riguardi della II categoria e della categoria III A.

I minimi della tabella di cui sopra sono ridotti, per i minori e per le donne, nelle seguenti misure:

ETÀ	Uomini	Donne
Superiori ai 21 anni compiuti	—	3 %
Tra 20 e 21 anni compiuti	11,50 %	16 %
Tra 18 e 20 anni compiuti	13,50 %	20 %
Tra 16 e 18 anni compiuti	30 %	30 %
Sotto i 16 anni	50 %	50 %

Non sono soggetti alle riduzioni di cui sopra i minimi di stipendio delle donne appartenenti alla prima categoria impiegatizia.

Sono conservate *ad personam* per le donne e per i minori che già ne beneficiano, le percentuali di riduzione più favorevoli eventualmente in atto presso le singole aziende.

B) Indennità di contingenza:

L'indennità di contingenza è regolata dalle norme e modalità stabilite e da stabilirsi per questo istituto tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le corrispondenti organizzazioni dei lavoratori, fermo restando che l'importo mensile dell'indennità di contingenza da corrispondere agli impiegati ed operai sarà pari a 26 volte l'importo giornaliero dell'indennità stessa fissata in ciascuna provincia per tutti i settori dell'Industria.

C) Assegni temporanei:

Agli impiegati di categoria III-B ed ai manovali verrà corrisposto un assegno mensile temporaneo nella misura rispettiva di L. 1000 e di L. 950.

Detto assegno sarà assorbito, fino a concorrenza del suo importo, da eventuali maggiorazioni dei minimi tabellari derivanti da accordi di carattere generale o particolare per il settore degli acquedotti.

D) Retribuzione:

Gli stipendi e salari, l'indennità di contingenza e le altre indennità e compensi espressamente previsti dal presente contratto si intendono al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di contratto, e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonchè delle aventuali trattenute per multe, sospensioni, assenze ingiustificate, ecc.

La somma dello « stipendio » o « salario », dell'indennità di contingenza e delle eventuali altre corresponsioni di carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per quelle indennità o corresponsioni aventi carattere di rimborso spese, costituisce la « retribuzione ».

(*Omissis*).

Allegato N. 3

ACCORDO 18 FEBBRAIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ACQUEDOTTISTICHE PRIVATE

(*Omissis*).

In applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e il riassetto zonale ai lavoratori dipendenti dalle aziende acquedottistiche private soggetti alla data dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 al Contratto collettivo di Lavoro 28 febbraio 1953;

si conviene quanto segue:

I. — *Tabella delle retribuzioni minime conglobate di zona e composizione delle zone.*

Con decorrenza 1° giugno 1954 le nuove retribuzioni minime unificate per i dipendenti dalle aziende acquedottistiche appartenenti al 1° Gruppo, sono quelle indicate nella tabella di cui all'allegato *A* che fa parte integrante del presente accordo.

Le zone territoriali indicate nell'allegato *A* sono le seguenti:

Zona 0:

Milano, Torino Genova.

Zona I:

Como, Firenze, Roma, *Situazione extra* Varese.

Zona II:

Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste.

Zona III:

Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli.

Zona IV:

La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza.

Zona V:

Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia.

Zona VI:

Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.

Zona VII:

Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.

Zona VIII:

Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni.

Zona IX:

Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo, Ascoli Piceno.

Zona X:

Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo.

Zona XI:

Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani.

Zona XII:

Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

Si dà atto che nelle retribuzioni minime di cui allegato A non vengono conglobati gli assegni temporanei di lire 1000 per gli impiegati di categoria 3ª B e di lire 950 per i manovali, previsti dall'art. 23, lettera *c*) del Contratto collettivo nazionale di lavoro 28 febbraio 1953.

Le retribuzioni minime unificate sono ridotte per il personale delle aziende di 2°, 3° e 4° Gruppo, rispettivamente del 2,15 per cento, 3,40 per cento e 8,60 per cento ai sensi dell'art. 22 del citato Contratto collettivo di lavoro.

I comma 4° e 5° dell'art. 23 del citato Contratto nazionale collettivo di Lavoro, vengono sostituiti dai seguenti:

comma 4°: « Presso quelle aziende ove siano in atto regolamenti aziendali che prevedano una terza categoria impiegatizia superiore, la retribuzione minima conglobata della categoria 3ª A è ridotta dell'1,75 per cento e la retribuzione minima conglobata della categoria 3ª superiore viene ricostituita in modo da conservare proporzionalmente inalterate le distanze aziendalmente preesistenti nei riguardi della retribuzione minima conglobata della categoria 2ª e della categoria 3ª A ».

comma 5°: « I minimi della tabella delle retribuzioni conglobate di cui all'allegato *A*, dell'accordo di conglobamento 18 febbraio 1955, sono ridotti, per i minori e per le donne, nelle seguenti misure:

ETÀ	Uomini	Donne
Superiori ai 21 anni compiuti	—	7 %
Tra 20 e 21 anni compiuti	5 %	13 %
Tra 18 e 20 anni compiuti	9 %	20 %
Tra 16 e 18 anni compiuti	25 %	30 %
Sotto i 16 anni	45 %	50 %

II. — *Riproporzionamenti di cui all'art.* 4 *dell'accordo interconfederale* 12 *giugno* 1954.

Le aliquote previste dai sotto notati articoli (riferite allo stipendio o salario) del richiamato Contratto collettivo di Lavoro, in vigore alla data del 12 giugno 1954, vengono riproporzionate e riferite all'intera retribuzione come appresso, a decorrere dal 1° febbraio 1955.

Art. 9.

L'aliquota del 70 per cento è riproporzionata al 43 per cento.

Art. 10.

Le aliquote indicate vengono così riproporzionate:
quella del 45 % al 25 %;
quella del 60 % al 37 %;
quella del 100 % al 58 %;
quella del 40 % al 23 %;
quella del 10 % al 7 %.

Art. 28.

L'aliquota del 12 per cento viene riproporzionata all'8 per cento.

III. — *Modifiche da apportare ad alcuni allegati al Contratto collettivo nazionale di lavoro 28 febbraio* 1953:

Allegato 3. *Norme particolari per il personale degli acquedotti di Acqui, Cairo e Chieri della Società Acque Potabili.*

L'aliquota del 12,50 per cento viene riproporzionata al 5,35 per cento.

Allegato 4. *Norme particolari per il personale dell'acquedotto di Salerno, della Società Italiana per Condotte d'Acqua.*

L'aliquota dell'1 per cento viene riproporzionata allo 0,60 per cento; l'aliquota del 3 per cento viene riproporzionata all'1,50 per cento.

Allegato 5. *Norme particolari per il personale dell'Acquedotto Vesuviano di Resina.*

Le norme particolari di cui sopra verranno modificate secondo i concetti che hanno trovato applicazione nel

presente accordo a cura delle competenti associazioni Nazionali di categoria, entro 30 giorni da oggi, sentita la Direzione dell'Acquedotto Vesuviano di Resina.

Allegato 6, *Norme particolari per il personale dell'Acquedotto di Venezia della Compagnia Generale delle Acque.*

La retribuzione minima conglobata per gli esattori di cui al punto I, comma primo, dell'allegato suddetto, è quella di lire 40.425 mensili.

Allegato 8. *Norme particolari per il personale dipendente dalla Società Acqua Pia Antica Marcia.*

Come indicato nella tabella delle retribuzioni minime conglobate (allegato *A* del presente accordo) la retribuzione minima conglobata per i verificatori, viene stabilita in lire 41.425 mensili.

L'indennità prevista per i verificatori di cui al punto 4 delle suddette norme particolari viene determinata nella misura forfettaria di lire 21.100.

Il trattamento di quiescenza di cui all'art. 8 e del Contratto collettivo Nazionale di Lavoro 28 febbraio 1953, sarà esaminato, ai fini dell'applicazione delle norme sul conglobamento, a cura delle Organizzazioni sindacali nazionali interessate.

Allegato 9. — *Norme particolari per il personale dipendente dalla Società Italiana Acquedotto per il Monferrato.*

L'aliquota dell'8,50 per cento di cui alle suddette norme, viene riproporzionata al 3,60 per cento.

IV. — *Garanzie di aumento sulle situazioni di fatto.*

Si conferma che ai sensi dell'art. 3 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, ai lavoratori in servizio al 1° giugno 1954 e con decorrenza da tale data, è garantito *ad personam* sulle situazioni retributive individuali di fatto al 31 maggio 1954, un aumento pari al valore di un punto e mezzo di variazione della indennità di contingenza.

V. — *Quote supplementari di caropane. — Aumenti periodici di anzianità. — Variazione delle retribuzioni secondo la scala mobile.*

Valgono le disposizioni dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954.

VI. — Le nuove retribuzioni minime unificate comprendono le quote integrative di contingenza in quelle provincie dove le quote predette erano precedentemente in vigore.

ALLEGATO A

RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE ACQUEDOTTISTICHE PRIVATE APPARTENENTI AL PRIMO GRUPPO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 28 FEBBRAIO 1953

ZONE	IMPIEGATI						OPERAI			
	1ª Categoria	2ª Categ. A	2ª Categoria	3ª Categ. A	3ª Categoria	3ª Categ. B	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria	Manovali
ZONA O:										
Milano	75.600	—	56.825	42.925	38.925	36.675	45.175	40.500	37.025	34.750
Torino	74.175	—	55.775	42.125	38.200	36.000	44.350	39.750	36.325	34.100
Genova	73.950	57.250	55.425	41.775	37.900	35.700	44.125	39.400	36.050	33.680
ZONA I	73.950	59.100	55.425	41.775	37.900	(1) 35.700	44.125	39.400	36.050	33.680
Situazione extra:										
Varese	72.600	—	54.625	41.575	38.000	35.800	44.125	39.525	36.300	33.925
ZONA II	72.450	—	54.125	40.925	37.300	35.000	43.250	38.625	35.325	33.000
ZONA III	71.575	—	53.475	40.425	36.850	34.575	42.725	38.150	34.900	32.600
ZONA IV	71.750	—	53.375	40.100	36.275	33.875	42.500	37.725	34.525	31.950
ZONA V	70.400	—	52.375	39.350	35.600	33.250	41.700	37.000	33.875	31.350
ZONA VI	69.825	—	51.950	39.050	35.300	32.975	41.375	36.700	33.600	31.100
ZONA VII	69.175	—	51.700	38.325	34.525	32.400	40.600	36.025	32.850	30.400
ZONA VIII	68.025	—	(2) 50.850	37.675	33.950	31.850	39.925	35.450	32.300	29.900
ZONA IX	66.775	—	49.425	36.725	33.100	30.925	39.025	34.700	31.375	28.900
ZONA X	64.700	—	47.900	35.575	32.075	29.975	37.800	33.600	30.400	28.000
ZONA XI	64.325	—	47.700	35.175	31.350	29.450	37.350	33.125	29.725	27.250
ZONA XII	61.500	—	45.600	33.625	29.975	28.150	35.700	31.650	28.400	26.050

Categorie particolari esistenti in alcune provincie:
(1) Roma: verificatore 41.425.
(2) Salerno: Categoria 3ª S 42.475.

Visti, il contratto, gli allegati da 1 a 3 e l'allegato *A* che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151093) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 350